



Fachbereich WD 6

Arbeitszeitgestaltung unter Arbeitsschutzaspekten

Arbeitszeitgestaltung unter Arbeitsschutzaspekten

Aktenzeichen: WD 6 - 3000 - 004/26
Abschluss der Arbeit: 24.02.2026 (zugleich letzter Abruf aller Internetquellen)
Fachbereich: WD 6: Arbeit und Soziales

Die Wissenschaftlichen Dienste des Deutschen Bundestages unterstützen die Mitglieder des Deutschen Bundestages bei ihrer mandatsbezogenen Tätigkeit. Ihre Arbeiten 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 der Wissenschaftlichen Dienste 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 unterliegende, geschützte oder andere nicht zur Veröffentlichung geeignete Informationen enthalten. Eine beabsichtigte Weitergabe oder Veröffentlichung ist vorab dem jeweiligen Fachbereich anzuzeigen und nur mit Angabe der Quelle zulässig. Der Fachbereich berät über die dabei zu berücksichtigenden Fragen.

Inhaltsverzeichnis

1.	Einleitung	4
2.	Vorgaben der EU-Arbeitszeitrichtlinie	4
3.	Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes	5
3.1.	Besondere Beschäftigtengruppen	5
3.2.	Höchst Arbeitszeit	6
3.3.	Ruhepausen	7
3.4.	Mindestruhezeit	7
3.5.	Sonn- und Feiertagsruhe	8
3.6.	Nachtarbeit	9
3.7.	Abweichende Regelungen	9

1. Einleitung

Die Gestaltung der Arbeitszeit wird maßgeblich durch die Europäische Arbeitszeitrichtlinie (EU-AZR) Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung¹ beeinflusst. Hier werden Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeitszeitgestaltung für alle Mitgliedstaaten festgelegt.² Die Richtlinie enthält Rahmenvorgaben für die Höchstarbeitszeiten und Ruhezeiten aller Arbeitnehmer. Sie findet Anwendung auf alle privaten und öffentlichen Tätigkeitsbereiche. Dabei gelten auch Beamte als Arbeitnehmer im Sinne der Arbeitszeitrichtlinie.³ Darüber hinaus konkretisiert die EU-AZR durch die Begrenzung der Höchstarbeitszeit sowie die Zuerkennung von Ruhezeiten das ausdrücklich in Art. 31 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union (GRCh)⁴ verankerte Grundrecht auf gerechte und angemessene Arbeitsbedingungen.

In Deutschland wird die EU-Arbeitszeitrichtlinie für zivilrechtliche Arbeitsverhältnisse in der Privatwirtschaft sowie im öffentlichen Dienst durch das Arbeitszeitgesetz (ArbZG) umgesetzt. Für Beamte erfolgt die Umsetzung in eigenen beamtenrechtlichen Regelungen. Weitere Besonderheiten können sich unter anderem aus dem Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG), dem Mutter-schutzgesetz (MuSchG), dem Sozialgesetzbuch Neuntes Buch (SGB IX) sowie dem Seearbeitsgesetz (SeeArbG) ergeben.

Aktuell soll der Frage nachgegangen werden, inwieweit die Gestaltung der Arbeitszeit im Rahmen des Arbeitszeitgesetzes durch Vorgaben aus dem Arbeitsschutz beeinflusst wird. Hierzu wird im Folgenden nur auf ausgewählte Aspekte des Arbeitszeitgesetzes unter Berücksichtigung europarechtlicher Vorgaben einerseits und des Arbeitsschutzes andererseits näher eingegangen.

2. Vorgaben der EU-Arbeitszeitrichtlinie

Durch die EU-AZR werden Mindestvorschriften festgelegt, die dazu bestimmt sind, die Lebens- und Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer aller Mitgliedstaaten durch die Angleichung der innerstaatlichen Arbeitszeitvorschriften zu verbessern. Die Harmonisierung der Arbeitszeitgestaltung soll ein einheitliches Mindestschutzniveau sicherstellen und so einen besseren Schutz der Sicherheit und der Gesundheit der Beschäftigten gewährleisten.

Die wesentlichen Regelungen der Richtlinie betreffen die tägliche Ruhezeit von elf Stunden gemäß Art. 3 EU-AZR sowie die wöchentliche Ruhezeit von 24 Stunden zuzüglich der täglichen Ruhezeit gemäß Art. 5 EU-AZR. In Art. 6 EU-AZR ist die wöchentliche Höchstarbeitszeit von 48 Stunden für Arbeitnehmer sowie die Regelungs- und Abweichungsmöglichkeiten für die Mitgliedstaaten definiert. Insbesondere in Art. 17 EU-AZR wird die Möglichkeit eröffnet, in Rechts- oder Verwaltungsvorschriften oder in Tarifverträgen beziehungsweise in Vereinbarungen

1 <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2003:299:0009:0019:de:PDF>.

2 Diesem Sachstand liegen zum Teil frühere Beiträge der Wissenschaftlichen Dienste des Deutschen Bundestages zur selben Thematik zugrunde.

3 Vgl. EuGH vom 14. Oktober 2010 - C-243/09.

4 https://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_de.pdf.

zwischen den Sozialpartnern abweichende Regelungen zu treffen. Art. 18 und 19 EU-AZR lassen ebenfalls tarifliche und kollektivvertragliche Abweichungen zu.

3. Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes

Das Arbeitszeitgesetz konkretisiert die europarechtlichen Vorgaben der Arbeitszeitrichtlinie. § 1 ArbZG verfolgt den Zweck, die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer bei der Arbeitszeitgestaltung zu gewährleisten und die Rahmenbedingungen für flexible Arbeitszeiten zu verbessern. Dieses Ziel verpflichtet den Gesetzgeber, die Arbeitnehmer vor einer gesundheitsschädlichen Arbeitszeitgestaltung zu schützen.

Gewährleistet wird der Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer durch Höchstgrenzen für die werktägliche Arbeitszeit (§ 3 ArbZG), notwendige Ruhepausen (§ 4 ArbZG), einer Mindestruhezeit vor dem nächsten Arbeitseinsatz (§ 5 ArbZG) sowie der Sonn- und Feiertagsruhe (§ 9 ArbZG). Dabei beruhen die Grenzen der höchstzulässigen Beschäftigung auf arbeitsmedizinischem Erfahrungswissen über die zumutbare Belastung eines Arbeitnehmers. Es soll ein möglichst ausgewogenes Verhältnis zwischen Zeiten der Arbeit und des Ruhens erreicht werden.⁵

Grundsätzlich besteht für die Vertragsparteien bei der Festlegung der Arbeitszeiten ein großer Gestaltungsspielraum, solange die Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes eingehalten werden. Der Arbeitgeber muss die Einhaltung des Arbeitszeitgesetzes überwachen, Verstöße können mit Bußgeldern beziehungsweise Freiheitsstrafen gemäß §§ 22, 23 ArbZG geahndet werden. Auch darf der Arbeitnehmer nicht auf Maßnahmen des Arbeitsschutzes freiwillig verzichten.⁶

Vor diesem Hintergrund werden ausgewählte Regelungen des Arbeitszeitgesetzes, die der Arbeitszeitgestaltung dienen, im Hinblick auf arbeitsschutzrechtliche Vorgaben näher betrachtet. Daneben finden sich auch im IAG Report 2/2019 „Arbeitszeit sicher und gesund gestalten“ des Spitzenverbands der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung e.V. (DGUV) weitere Informationen.⁷

3.1. Besondere Beschäftigtengruppen

Das Arbeitszeitgesetz erfasst mit wenigen Ausnahmen alle Arbeitnehmer in allen Beschäftigungsbereichen. Für bestimmte Gruppen findet es gemäß § 18 Abs. 1 ArbZG keine Anwendung, wie etwa leitende Angestellte, Chefarzte oder Dienststellenleiter im öffentlichen Dienst.

Für Beschäftigte unter 18 Jahren gilt gemäß § 18 Abs. 2 ArbZG anstelle des Arbeitszeitgesetzes das Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG). So dürfen Jugendliche, die zwar das 15., aber noch nicht das 18. Lebensjahr vollendet haben, grundsätzlich täglich maximal acht Stunden und wöchentlich maximal 40 Stunden beschäftigt werden.

5 Kock in: BeckOK, Arbeitsrecht, 78. Edition, Stand 1. Dezember 2025, ArbZG § 1, Rn. 1.

6 Wiebauer in: Landmann/Rohmer, Gewerbeordnung, Werkstand: 94. EL Januar 2025, ArbZG § 1, Rn. 7.

7 <https://publikationen.dguv.de/widgets/pdf/download/article/3669>.

Für schwangere und stillende Frauen gelten ergänzend zum Arbeitszeitgesetz die Vorschriften des Mutterschutzgesetzes (MuSchG). So dürfen diese nach § 4 MuSchG täglich maximal achteinhalb Stunden und pro Doppelwoche maximal 90 Stunden beschäftigt werden.

Schwerbehinderte Menschen haben ein Recht auf Freistellung von Mehrarbeit (über die in § 3 Satz 1 ArbZG hinausgehende Arbeitszeit), § 207 SGB IX.

Abweichende Regelungen gelten nach § 18 Abs. 3 ArbZG ferner für Besatzungsmitglieder auf Handelsschiffen, für sie gelten die Bestimmungen des SeeArbG. Für Besatzungsmitglieder von Luftfahrzeugen, Beschäftigte in der Binnenschifffahrt und im Straßentransport bestehen ebenfalls teilweise Sonderregelungen.⁸

3.2. Höchstarbeitszeit

Die Regelung des § 3 Satz 1 ArbZG sieht eine werktägliche Höchstarbeitszeit von acht Stunden vor. Als Arbeitszeit ist hier die Zeit vom Beginn bis zum Ende der Arbeit ohne Ruhepausen zu verstehen. Auch wenn im Gesetz keine wöchentliche Höchstarbeitszeit vorgeschrieben ist, ergibt sich hieraus eine mögliche Wochenarbeitszeit von 48 Stunden, da das Arbeitszeitgesetz von einer Sechstageswoche ausgeht. Die werktägliche Arbeitszeit kann gemäß § 3 Satz 2 ArbZG auf bis zu zehn Stunden verlängert werden, woraus sich eine maximal zulässige Arbeitszeit von 60 Stunden pro Woche ergibt. Eine solche Verlängerung ist aber nur dann möglich, wenn innerhalb von sechs Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen im Durchschnitt acht Stunden Arbeitszeit werktäglich nicht überschritten werden. Das heißt, dass die über acht Stunden hinausgehende Arbeitszeit innerhalb des gesetzlich vorgegebenen Ausgleichszeitraums durch eine entsprechend kürzere Arbeitszeit an anderen Werktagen ausgeglichen werden muss.⁹

§ 3 ArbZG legt lediglich den Höchststrahmen für den Ausgleichszeitraum fest. Somit kann auch ein kürzerer Zeitraum vereinbart werden.¹⁰ Weitere Anforderungen an die inhaltliche Ausgestaltung des Ausgleichszeitraums stellt das Gesetz nicht. Auch wie der Durchschnittswert von werktäglich acht Stunden zu erreichen ist, gibt das Arbeitszeitgesetz nicht vor.¹¹ Zur konkreten Lage der Arbeitszeit an den einzelnen Werktagen enthält das Arbeitszeitgesetz keine Vorgaben.¹² Eine Arbeitszeit, die die Grenzen des § 3 ArbZG insgesamt überschreitet, darf nicht vereinbart werden, um den Gesundheitsschutz der Beschäftigten nicht zu gefährden.¹³

Eine ausdrückliche Vorgabe für eine tägliche Höchstarbeitszeit kennt die EU-AZR hingegen nicht. Eine solche ergibt sich allerdings mittelbar aus den einzuhaltenden Ruhezeiten von elf

8 Kock in: BeckOK, Arbeitsrecht, 78. Edition, Stand 1. Dezember 2025, ArbZG § 18, Rn. 11 ff.

9 Baeck/Deutsch/Winzer, Arbeitszeitgesetz, 4. Auflage 2020, ArbZG § 3, Rn. 26.

10 Roloff in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 26. Auflage 2026, ArbZG § 3, Rn. 5.

11 Baeck/Deutsch/Winzer, Arbeitszeitgesetz, 4. Auflage 2020, ArbZG § 3, Rn. 33.

12 Baeck/Deutsch/Winzer, Arbeitszeitgesetz, 4. Auflage 2020, ArbZG § 3, Rn. 20.

13 Jacobs, Reformbedarf im Arbeitszeitrecht, NZA 2016, S. 734, Kock in: BeckOK, Arbeitsrecht, 78. Edition, Stand 1. Dezember 2025, ArbZG § 3, Rn. 1.

zusammenhängenden Stunden nach Art. 3 EU-AZR.¹⁴ Somit ergibt sich rein rechnerisch eine tägliche Höchst Arbeitszeit von 13 Stunden.

Nach den Vorgaben der EU-AZR ist sogar ein Ausgleich einer wöchentlichen Arbeitszeit bis zu 78 Stunden unter Beachtung der täglichen Ruhezeit von elf Stunden nach Art. 3 EU-AZR und der wöchentlichen Ruhezeit von 24 Stunden nach Art. 5 EU-AZ möglich (6 Tage mit höchstens 13 Stunden). Diese müssen dann aber innerhalb eines viermonatigen Ausgleichszeitraums gemäß Art. 16 EU-AZR reguliert werden. Art. 19 EU-AZR lässt auch hier Ausnahmen von bis zu zwölf Monaten für den Ausgleich zu.¹⁵

Da das Arbeitszeitgesetz mit seinen Regelungen zur Höchst Arbeitszeit insgesamt einen höheren Schutz der Arbeitnehmer bietet, wird angenommen, dass auch die Regelungen zum Ausgleichszeitraum des § 3 ArbZG mit den europarechtlichen Vorgaben vereinbar sind.¹⁶

3.3. Ruhepausen

Gemäß Art. 4 EU-AZR haben die Mitgliedstaaten die erforderlichen Maßnahmen dafür zu treffen, dass jedem Arbeitnehmer bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als sechs Stunden eine Ruhepause gewährt wird. Einzelheiten zur Dauer und Voraussetzungen für die Gewährung der Ruhepausen sollen in innerstaatlichen Regelungen festgelegt werden.¹⁷

Diese Vorgabe wird in § 4 ArbZG dahingehend umgesetzt, dass bei einer Arbeitszeit von mehr als sechs und bis zu neun Stunden mindestens 30 Minuten und bei einer Arbeitszeit von mehr als neun Stunden 45 Minuten Pausenzeiten einzuhalten sind. Soweit Ruhepausen in Zeitabschnitte unterteilt werden, dürfen diese nicht kürzer als 15 Minuten sein. Länger als sechs Stunden darf kein Arbeitnehmer ohne Ruhepause beschäftigt werden.¹⁸

3.4. Mindestruhezeit

§ 5 ArbZG regelt die tägliche ununterbrochene Ruhezeit von elf Stunden. Eine gesetzliche Definition der Ruhezeit gibt das Arbeitszeitgesetz nicht vor. Vielmehr wird nur zwischen Arbeitszeiten und Ruhezeiten differenziert. Nach dem Ende der Arbeitszeit beginnt die Ruhezeit. Beginnt die Arbeitszeit, endet die Ruhezeit. Zwischenformen zwischen Arbeitszeiten und Ruhezeiten kennt das Arbeitszeitgesetz nicht.¹⁹

14 Baeck/Deutsch/Winzer, Arbeitszeitgesetz, 4. Auflage 2020, ArbZG § 3, Rn. 7.

15 Baeck/Deutsch/Winzer, Arbeitszeitgesetz, 4. Auflage 2020, ArbZG § 3, Rn. 8.

16 Kock in: BeckOK, Arbeitsrecht, 78. Edition, Stand 1. Dezember 2025, ArbZG § 3, Rn. 6, Baeck/Deutsch/Winzer, Arbeitszeitgesetz, 4. Auflage 2020, ArbZG § 3, Rn. 8.

17 Baeck/Deutsch/Winzer, Arbeitszeitgesetz, 4. Auflage 2020, ArbZG § 4, Rn. 5.

18 Schlegel, Grenzenlose Arbeit, NZA-Beilage 2014, S. 17.

19 Baeck/Deutsch/Winzer, Arbeitszeitgesetz, 4. Auflage 2020, ArbZG § 5, Rn. 8.

Ruhezeit ist somit weder Arbeits- noch Pausenzeit, sondern soll der ungestörten Erholung dienen. Als Ruhezeit ist die Zeitspanne zwischen dem Ende des Arbeitseinsatzes eines Arbeitstages und dem Wiederbeginn am nächsten Arbeitstag anzusehen. Die Arbeitszeit ist deshalb so zu gestalten, dass der Beschäftigte nach der Beendigung der täglichen Arbeitszeit mindestens während der folgenden elf Stunden nicht erneut zur Arbeitsleistung herangezogen wird.²⁰ Die Ruhezeit ist pro 24-Stunden-Zeitraum in einem Stück zu gewähren und darf nicht in mehrere kleinere Zeitabschnitte aufgeteilt werden.²¹ Maßgeblich ist die individuelle Arbeitszeit des jeweiligen Beschäftigten. Wird die Arbeitszeit auf mehrere Abschnitte des Tages verteilt, ist erst im Anschluss an den letzten Abschnitt die Ruhezeit zu gewähren.²²

§ 5 Abs. 2 ArbZG gestattet es dem Arbeitgeber, die elfstündige Ruhezeit in Ausnahmefällen um bis zu eine Stunde zu verkürzen. Die Beschäftigungsbereiche, in denen dies zulässig ist, sind abschließend in § 5 Abs. 2 ArbZG aufgeführt. Hierzu zählen in erster Linie Krankenhäuser, Pflegeeinrichtungen, Verkehrsbetriebe, Gaststätten, Rundfunkanstalten sowie landwirtschaftliche Betriebe. Jede Verkürzung der Ruhezeit muss durch eine Verlängerung einer anderen Ruhezeit auf mindestens zwölf Stunden innerhalb eines Kalendermonats beziehungsweise innerhalb von vier Wochen ausgeglichen werden.²³

Nach den Vorgaben der EU-AZR ist eine tägliche Ruhezeit von elf zusammenhängenden Stunden einzuhalten sowie eine kontinuierliche wöchentliche Ruhezeit von 24 zusammenhängenden Stunden (Art. 3, 5 EU-AZR). Als Ruhezeit ist jede Zeitspanne außerhalb der Arbeitszeit gemäß Art. 2 EU-AZR anzusehen. Art. 17 EU-AZR lässt von dieser Regel zahlreiche Ausnahmen zu, die jedoch nur teilweise vom Arbeitszeitgesetz übernommen wurden.²⁴

3.5. Sonn- und Feiertagsruhe

Neben der täglichen Ruhezeit aus § 5 ArbZG findet sich in § 9 ArbZG die wöchentliche Ruhezeit wieder. Danach dürfen Arbeitnehmer an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen von 0 bis 24 Uhr nicht beschäftigt werden. Das Sonn- und Feiertagsarbeitsverbot ist im Grundgesetz in Art. 140 GG verankert. Die Bestimmung gilt grundsätzlich für sämtliche Arbeitnehmer in allen Beschäftigungsbereichen. Sie dient in erster Linie dem Schutz der Arbeitnehmer und bezweckt eine einheitliche und umfassende Gewährleistung der Sonn- und Feiertagsruhe im Interesse der Allgemeinheit.²⁵ Danach soll ein bestimmter Tag der Woche nicht der Arbeit dienen, sondern für andere Zwecke zur Verfügung stehen.

20 Kock in: BeckOK, Arbeitsrecht, 78. Edition, Stand 1. Dezember 2025, ArbZG § 5, Rn. 2.

21 Baeck/Deutsch/Winzer, Arbeitszeitgesetz, 4. Auflage 2020, ArbZG § 5, Rn. 12.

22 Kock in: BeckOK, Arbeitsrecht, 78. Edition, Stand 1. Dezember 2025, ArbZG § 5, Rn. 7.

23 Kock in: BeckOK, Arbeitsrecht, 78. Edition, Stand 1. Dezember 2025, ArbZG § 5, Rn. 8.

24 Baeck/Deutsch/Winzer, Arbeitszeitgesetz, 4. Auflage 2020, ArbZG § 5, Rn. 4, 5.

25 Baeck/Deutsch/Winzer, Arbeitszeitgesetz, 4. Auflage 2020, ArbZG § 9, Rn. 4, 5.

Die EU-AZR sieht zwar in Art. 5 ebenfalls eine wöchentliche Ruhezeit von 24 Stunden in einem Sieben-Tages Zeitraum vor, ein Verbot der Sonn- und Feiertagsbeschäftigung kennt die Richtlinie jedoch nicht.²⁶

3.6. Nachtarbeit

Auch für Arbeitnehmer, die Nachtarbeit leisten, gilt nach § 6 Abs. 2 ArbZG das Prinzip des Acht-Stunden-Tages aus § 3 ArbZG. Dabei gilt Arbeitszeit als Nachtarbeit, wenn mindestens zwei Stunden der Arbeitszeit im siebenstündigen Nachtzeitraum zwischen 23 Uhr und 6 Uhr liegen.²⁷ Nach § 6 Abs. 2 Satz 2 ArbZG darf auch hier die werktägliche Arbeitszeit auf zehn Stunden verlängert werden. Allerdings ist der Ausgleichszeitraum aus Gründen des Gesundheitsschutzes abweichend von § 3 ArbZG auf einen Kalendermonat oder vier Wochen deutlich reduziert.²⁸ Abweichungen sind nach § 7 ArbZG sowie nach §§ 14 und 15 ArbZG möglich.

Nachtarbeitnehmer haben gemäß § 6 Abs. 3 ArbZG alle drei Jahre Anspruch auf unentgeltliche arbeitsmedizinische Untersuchungen. Eine Pflicht zur Untersuchung besteht jedoch nicht.²⁹

Soweit Nachtarbeitnehmer Kinder bis zur Vollendung des 12. Lebensjahres oder einen schwerpflegebedürftigen Angehörigen betreuen, besteht nach § 6 Abs. 4 ArbZG ein grundsätzlicher Anspruch auf Umsetzung auf einen geeigneten Tagesarbeitsplatz. Dies gilt auch bei Gefährdung der eigenen Gesundheit.

Die EU-AZR legt in den Art. 8 bis 12 die Mindeststandards für Nachtarbeit fest, die insbesondere die Höchstarbeitszeit von acht Stunden pro 24-Stunden-Zeitraum, den Anspruch auf kostenlose Gesundheitsuntersuchungen sowie die Ausgleichszeiträume regeln.

3.7. Abweichende Regelungen

Die EU-AZR eröffnet in Art. 17 EU-AZR die Möglichkeit, durch Rechts- und Verwaltungsvorschriften, Tarifverträge oder Vereinbarungen zwischen den Sozialpartnern abweichende Regelungen zu treffen. Art. 18 und 19 EU-AZR lassen ebenfalls tarifliche und kollektivvertragliche Abweichungen zu.

Auch das Arbeitszeitgesetz räumt den Tarifvertragsparteien die Möglichkeit ein, Arbeitszeiten zu flexibilisieren. Nach § 7 ArbZG können die Regelungen insbesondere zur Höchstarbeitszeit, zur Verlängerung der Arbeitszeit und zum Ausgleichszeitraum, zur Mindestruhezeit und zu Ruhepausen innerhalb eines gesundheitlich vertretbaren Rahmens in eigener Verantwortung den betrieblichen Erfordernissen der jeweiligen Branche angepasst werden. Die Tarifvertragsparteien können diese Befugnis auch an die Betriebspartner vor Ort delegieren. Hierdurch wird die

26 Baeck/Deutsch/Winzer, Arbeitszeitgesetz, 4. Auflage 2020, ArbZG § 9, Rn. 2.

27 In Bäckereien und Konditoreien liegt der relevante Zeitraum zwischen 22 Uhr und 5 Uhr.

28 Baeck/Deutsch/Winzer, Arbeitszeitgesetz, 4. Auflage 2020, ArbZG § 6, Rn. 31.

29 Baeck/Deutsch/Winzer, Arbeitszeitgesetz, 4. Auflage 2020, ArbZG § 6, Rn. 42.

Möglichkeit geschaffen, den Bedürfnissen der einzelnen Betriebe praxisnah zu entsprechen.³⁰ Nicht tarifgebundene Arbeitgeber können abweichende Regelungen durch eine Betriebsvereinbarung übernehmen. Besteht keine Tarifbindung, können Arbeitgeber Ausnahmen bei der Aufsichtsbehörde beantragen, wenn dies aus betrieblichen Gründen erforderlich ist.

Um flexible Regelungen zu ermöglichen, kann die tägliche Arbeitszeit abweichend von § 3 ArbZG über zehn Stunden hinaus verlängert werden, wenn die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst beinhaltet (§ 7 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. a ArbZG). Diese Verlängerung ist nur mit Ausgleich möglich, wobei der Ausgleichszeitraum maximal zwölf Kalendermonate betragen darf.

Erfolgt kein Ausgleich, kann die Arbeitszeit auf über acht Stunden verlängert werden, wenn durch besondere Regelungen sichergestellt wird, dass die Gesundheit der Arbeitnehmer nicht gefährdet wird. Zusätzlich muss der Arbeitnehmer mit der Verlängerung der Arbeitszeit ohne Ausgleich einverstanden sein und schriftlich zustimmen (sogenannte Opt-out-Regelung, § 7 Abs. 2a ArbZG).³¹

Die elfstündige Ruhezeit nach § 5 ArbZG kann gemäß § 7 Abs. 1 Nr. 3 ArbZG auf bis zu neun Stunden reduziert werden, wenn die Art der Arbeit dies erfordert, beispielsweise weil die Arbeit aus organisatorischen Gründen sonst nur unzureichend durchgeführt werden könnte. Hier hat in jedem Fall ein Ausgleich zu erfolgen.³²

Auch vom Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit sind gemäß § 10 ArbZG Ausnahmen zulässig. Damit soll sichergestellt werden, dass gewisse Tätigkeiten weiterhin an Sonn- und Feiertagen ausgeübt werden können. Die in § 10 ArbZG aufgeführten Ausnahmen sind abschließend. Der Arbeitgeber entscheidet in eigener Verantwortung, ob eine Ausnahme im Sinne des § 10 ArbZG vorliegt. Eine Genehmigung der Aufsichtsbehörde ist nicht erforderlich.³³ Allerdings schreibt § 11 ArbZG eine Mindestzahl von 15 beschäftigungsfreien Sonntagen sowie die Gewährung eines Ausgleichs durch einen Ersatzruhetag vor. Ausnahmen sind durch Tarifverträge für bestimmte Beschäftigungsbereiche auch hier nach § 12 ArbZG zulässig.

30 Kock in: BeckOK, Arbeitsrecht, 78. Edition, Stand 1. Dezember 2025, ArbZG § 7, Rn. 2.

31 Kock in: BeckOK, Arbeitsrecht, 78. Edition, Stand 1. Dezember 2025, ArbZG § 7, Rn. 11-13.

32 Kock in: BeckOK, Arbeitsrecht, 78. Edition, Stand 1. Dezember 2025, ArbZG § 7, Rn. 16.

33 Baeck/Deutsch/Winzer, Arbeitszeitgesetz, 4. Auflage 2020, ArbZG § 10, Rn. 3.