



Kurzinformation

Gesetzliche Regelungen zur Nacht- und Wochenendarbeitszeit

Das Arbeitszeitgesetz (ArbZG)¹ regelt die Nachtarbeit, welche grundsätzlich zwischen 23 Uhr und 6 Uhr liegt. Ein Arbeitnehmer arbeitet dann in der Nacht, wenn er innerhalb der genannten Uhrzeit mehr als zwei Stunden am Stück tätig wird. Sinn und Zweck der Regelungen zur Nachtarbeit ist es, Sicherheit und Gesundheitsschutz innerhalb der Arbeitszeitgestaltung zu gewährleisten.

Einen Ausgleich für die geleistete Nachtarbeit legt § 6 Abs. 5 ArbZG fest. Demnach ist der Arbeitgeber verpflichtet – soweit keine tarifvertragliche Ausgleichsregelung besteht – dem Nachtarbeitnehmer für die während der Nachtarbeit geleisteten Arbeitsstunden eine angemessene Zahl bezahlter freier Tage oder einen angemessenen Zuschlag auf das ihm hierfür zustehende Bruttoarbeitsentgelt zu gewähren. Die Angemessenheit der Zuschläge überlässt der Gesetzgeber den Arbeitsvertrags- und Tarifparteien und räumt letzteren eine „Einschätzungsprärogative“ ein.² Zur Beurteilung der Angemessenheit eines Zuschlags kann die Schwere der Tätigkeit oder die damit verbundene Belastung herangezogen werden. Zur Orientierung gibt die Rechtsprechung einen Zuschuss von etwa 25 % vor.³

Sinn und Zweck der Zuschüsse besteht darin, Nachtarbeit zu erschweren und dem Nachtarbeitnehmer für die erschwerte Teilnahme am sozialen Leben eine Entschädigung zu bieten.⁴

Hinsichtlich der Arbeitszeiten am Wochenende besteht in Deutschland die Regelung des freien Sonntags. Nach § 9 Abs. 1 ArbZG dürfen Arbeitnehmer sonntags grundsätzlich von 0 bis 24 Uhr nicht beschäftigt werden. Ausnahmen sieht § 10 Abs. 1 ArbZG für definierte Bereiche vor, die

1 Abruflbar in der Internet-Gesetzesdatenbank des Bundesministeriums der Justiz und für Verbraucherschutz (BMJV): <https://www.gesetze-im-internet.de/arbzg/> (letzter Abruf: 21. Dezember 2017).

2 Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 16. Juli 2014 – 10 AZR 752/13.

3 Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 27. Mai 2003 – 9 AZR 180/02.

4 Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 5. September 2002 – 9 AZR 202/01.

überwiegend im Bereich Daseinsvorsorge und Dienstleistung liegen und deren Arbeit nicht ausschließlich wochentags erledigt werden kann. Beginn und Ende des freien Sonntags können bis zu sechs Stunden vor- oder zurückverlegt werden.

§ 11 Abs. 1, 3 ArbZG regelt, dass jeder Arbeitnehmer an mindestens 15 Sonntagen im Jahr beschäftigungsfrei bleiben muss sowie einen Ersatzruhetag gewährt bekommt. Wochenendzuschüsse sind gesetzlich nicht festgelegt. Es bleibt den Arbeitgebern jedoch unbenommen Ansprüche auf Zusatzvergütungen in Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung oder im Arbeitsvertrag festzusetzen, die sodann jedoch den Mindestlohnvorgaben unterliegen.⁵

Weitere gesetzliche Konkretisierungen und Einschränkungen finden sich in §§ 8 Mutterschutzgesetz⁶ und 14 Jugendarbeitsschutzgesetz⁷.

* * *

5 Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 24. Mai 2017 – 5 AZR 431/16.

6 Abrufbar in der Internet-Gesetzesdatenbank des Bundesministeriums der Justiz und für Verbraucherschutz (BMJV): <https://www.gesetze-im-internet.de/muschg/> (letzter Abruf: 21. Dezember 2017).

7 Abrufbar in der Internet-Gesetzesdatenbank des Bundesministeriums der Justiz und für Verbraucherschutz (BMJV): <https://www.gesetze-im-internet.de/jarbschg/> (letzter Abruf: 21. Dezember 2017).