



Sachstand

Fragen zum Arbeitszeitgesetz unter Beachtung europäischer Vorgaben

Fragen zum Arbeitszeitgesetz unter Beachtung europäischer Vorgaben

Aktenzeichen: WD 6 - 3000 - 054/22
Abschluss der Arbeit: 02.08.2022
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.	Zielsetzung der EU-Arbeitszeitrichtlinie	4
3.	Zielsetzung des Arbeitszeitgesetzes	5
4.	Vorgaben nach dem Arbeitszeitgesetz	5
4.1.	Höchst Arbeitszeit	6
4.2.	Pausen und Ruhezeiten	7
4.3.	Abweichende Regelungen	9
4.4.	Arbeitszeiterfassung	11
5.	Fazit	11

1. Einleitung

Die Europäische Arbeitszeitrichtlinie (EU-AZR), Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung¹, legt Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeitszeitgestaltung fest.

Die wesentlichen Regelungen der Richtlinie betreffen die tägliche Ruhezeit von elf Stunden (Art. 3 EU-AZR) und die wöchentliche Ruhezeit von 24 Stunden zuzüglich der täglichen Ruhezeit (Art. 5 EU-AZR), die wöchentliche Höchstarbeitszeit von 48 Stunden für Arbeitnehmer (Art. 6 EU-AZR) sowie die Regelungs- und Abweichungsmöglichkeiten für die Mitgliedstaaten. Als Arbeitnehmer gelten im Sinne der Richtlinie auch Beamte.² Sie findet Anwendung auf alle privaten und öffentlichen Tätigkeitsbereiche.

In Deutschland wird die Arbeitszeitrichtlinie für zivilrechtliche Arbeitsverhältnisse in der Privatwirtschaft sowie im öffentlichen Dienst durch das Arbeitszeitgesetz (ArbZG) umgesetzt. Für die Beamten des Bundes erfolgte die Umsetzung durch die Arbeitszeitverordnung (AZV). Weitere Besonderheiten können sich unter anderem aus dem Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG), dem Mutterschutzgesetz (MuSchG), dem Sozialgesetzbuch Neuntes Buch (SGB IX) sowie dem Seearbeitsgesetz (SeeArbG) ergeben.

Reformen des Arbeitszeitgesetzes sind nur unter Einhaltung der Vorgaben der europäischen Arbeitszeitrichtlinie sowie unter Beachtung der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) möglich, da nationale Regelungen, die im Widerspruch zu europarechtlichen Regelungen stehen, unwirksam sind.³

Aktuell soll der Frage nachgegangen werden, inwieweit dem Interesse nach flexibleren Arbeitsbedingungen durch eine Anpassung des Arbeitszeitgesetzes entsprochen werden könnte. Hierzu wird im Folgenden nur auf ausgewählte Aspekte des Arbeitszeitgesetzes unter Berücksichtigung der europarechtlichen Vorgaben näher eingegangen.⁴

2. Zielsetzung der EU-Arbeitszeitrichtlinie

Durch die Richtlinie sollen Mindestvorschriften festgelegt werden, die dazu bestimmt sind, die Lebens- und Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer aller Mitgliedstaaten durch die Angleichung

1 Abrufbar unter: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2003:299:0009:0019:de:PDF>, zuletzt abgerufen am 19. Juli 2022.

2 Vgl. EuGH vom 14. Oktober 2010 – C243/09.

3 Kock in: BeckOK, Arbeitsrecht, 64. Edition, Stand 1. Juni 2022, ArbZG § 1, Rn. 9.

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

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 Arbeitnehmer gewährleisten.

In den Erwägungsgründen der Richtlinie wird die Verbesserung der Sicherheit, Arbeitshygiene und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer ausdrücklich als Zielsetzung hervorgehoben und darf rein wirtschaftlichen Überlegungen nicht untergeordnet werden. Die Verbesserung der Rahmenbedingungen für flexible Arbeitszeiten wird dagegen nicht erwähnt. Es wird lediglich darauf hingewiesen, dass eine gewisse Flexibilität bei der Anwendung einzelner Bestimmungen der Richtlinie notwendig ist, um den individuellen Bedürfnissen und Situationen in den einzelnen Unternehmen gerecht zu werden. Dabei sind jedoch stets die Grundsätze des Schutzes und der Gesundheit der Arbeitnehmer zu beachten.⁵

3. Zielsetzung des Arbeitszeitgesetzes

Das Arbeitszeitgesetz hat gemäß § 1 ArbZG 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. Das Arbeitszeitgesetz erfasst mit wenigen Ausnahmen⁶ alle Arbeitnehmer in allen Beschäftigungsbereichen.

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 arbeitsmedizinischen Erfahrungswissen über die zumutbare Belastung eines Arbeitnehmers. Es soll ein möglichst ausgewogenes Verhältnis zwischen Zeiten der Arbeit und des Ruhens erreicht werden.⁷

Um die Möglichkeiten für flexible Arbeitszeiten im Interesse der einzelnen Lebens- und Wirtschaftsbereiche zu verbessern, sind gemäß §§ 7 und 12 ArbZG Abweichungen vom Arbeitszeitgesetz durch entsprechende Vereinbarungen der Tarifvertragsparteien beziehungsweise der Betriebspartner beispielsweise bei der Gestaltung von Ausgleichszeiträumen zulässig.

Arbeitsmarktpolitische Ziele werden vom Arbeitszeitgesetz hingegen nicht verfolgt.⁸

4. Vorgaben nach dem Arbeitszeitgesetz

Das Arbeitszeitgesetz konkretisiert die europarechtlichen Vorgaben der Arbeitszeitrichtlinie. Grundsätzlich besteht für die Vertragsparteien bei der Festlegung der Arbeitszeiten ein großer Gestaltungsspielraum, solange die Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes eingehalten werden. Der

5 Baeck/Deutsch/Winzer, Arbeitszeitgesetz, 4. Auflage 2020, ArbZG § 1, Rn. 5.

6 Vgl. die Sonderregelungen der §§ 18 ff. ArbZG.

7 Kock in: BeckOK, Arbeitsrecht, 64. Edition, Stand 1. Juni 2022, ArbZG § 1, Rn. 1.

8 Baeck/Deutsch/Winzer, Arbeitszeitgesetz, 4. Auflage 2020, ArbZG § 1, Rn. 4.

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.

Vor diesem Hintergrund werden ausgewählte Regelungen des Arbeitszeitgesetzes im Hinblick auf mögliche Änderungen näher betrachtet.

4.1. Höchstarbeitszeit

Während die EU-AZR in Art. 6 eine wöchentliche Höchstarbeitszeit von 48 Stunden festlegt, regelt § 3 Satz 1 ArbZG eine werktägliche Höchstarbeitszeit von acht Stunden. 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 werden¹³, um den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer nicht zu gefährden.¹⁴

Die EU-AZR kennt keine tägliche Höchstarbeitszeit. Aber auch hier ergibt sich aus den einzuhaltenen Ruhezeiten mittelbar eine Grenze für die tägliche Arbeitszeit.¹⁵

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

10 Roloff in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 22. Auflage 2022, 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 Kock in: BeckOK, Arbeitsrecht, 64. Edition, Stand 1. Juni 2022, ArbZG § 3, Rn. 1.

14 Jacobs, Reformbedarf im Arbeitszeitrecht, NZA 2016, S. 734.

15 Kock in: BeckOK, Arbeitsrecht, 64. Edition, Stand 1. Juni 2022, ArbZG § 3, Rn. 3.

Nach den Vorgaben der EU-AZR ist ein Ausgleich der wöchentlichen Arbeitszeit sogar 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 bis zu zwölf Monaten für den Ausgleich zu.¹⁶

Da das Arbeitszeitgesetz mit seinen Regelungen zur Höchstarbeitszeit insgesamt einen höheren Schutz der Arbeitnehmer bietet, wird angenommen, dass auch die Regelungen zum Ausgleichszeitraum des § 3 ArbZG mit den europarechtlichen Vorgaben vereinbar sind.¹⁷

4.2. Pausen und Ruhezeiten

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.¹⁸

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.¹⁹

Daneben ist nach den Vorgaben der EU-Arbeitszeitrichtlinie 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. Die Arbeitnehmer müssen über regelmäßige und ausreichend lange und kontinuierliche Ruhezeiten verfügen. Es muss sichergestellt sein, dass die Arbeitnehmer nicht wegen Übermüdung oder wegen eines unregelmäßigen Arbeitsrhythmus sich selbst, Kollegen oder sonstige Personen verletzen und weder kurzfristig noch langfristig ihre Gesundheit schädigen. Neben der Erholung sollen die Ruhezeiten auch der Vorbeugung dienen. Art. 17 EU-AZR lässt von dieser Regel zahlreiche Ausnahmen zu, die jedoch nur teilweise vom Arbeitszeitgesetz übernommen wurden.²⁰

16 Wichert in: Boecken/Düwell/Diller/Hanau, Gesamtes Arbeitsrecht, 1. Auflage 2016, ArbZG § 3, Rn. 19.

17 Kock in: BeckOK, Arbeitsrecht, 64. Edition, Stand 1. Juni 2022, ArbZG § 3, Rn. 6, Baeck/Deutsch/Winzer, Arbeitszeitgesetz, 4. Auflage 2020, § 3, Rn. 8.

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

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

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

Im Arbeitszeitgesetz ist die tägliche Ruhezeit in § 5 ArbZG geregelt. 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.²¹

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 Arbeitnehmer nach der Beendigung der täglichen Arbeitszeit mindestens während der folgenden elf Stunden nicht erneut zur Arbeitsleistung herangezogen wird.²² Die Ruhezeit ist pro 24-Stunden-Zeitraum in einem Stück zu gewähren und darf nicht in mehrere kleinere Zeitabschnitte aufgeteilt werden.²³ Maßgeblich ist die individuelle Arbeitszeit des jeweiligen Arbeitnehmers. Wird die Arbeitszeit auf mehrere Abschnitte des Tages verteilt, ist erst im Anschluss an den letzten Abschnitt die Ruhezeit zu gewähren.²⁴

Wird der Arbeitnehmer während der Ruhezeit – gegebenenfalls auch nur kurzfristig – zur Arbeitsleistung herangezogen, beginnt der Zeitraum der elfstündigen Ruhezeit erneut. Dies kann im Ergebnis dazu führen, dass die Arbeit am folgenden Tag erst zu einem späteren Zeitpunkt aufgenommen werden darf.²⁵

Es stellt sich jedoch die Frage, ob auch Unterbrechungen, die den Arbeitnehmer nicht wesentlich beanspruchen, wie beispielsweise das Lesen einer Email oder ein kurzes Telefonat, den Beginn der Ruhezeit erneut auslösen. In der Literatur wird überwiegend die Auffassung vertreten, dass eine gewisse Erheblichkeitsschwelle für eine Unterbrechung der Ruhezeit erforderlich ist. Das heißt, dass es sich tatsächlich um Arbeitszeit handeln muss. Das ist immer dann der Fall, wenn der Arbeitnehmer zu der Arbeitsleistung arbeitsvertraglich verpflichtet ist. Nicht jede freiwillige Arbeitsleistung des Arbeitnehmers ist damit eine die Ruhezeit unterbrechende Arbeit.²⁶ Maßgeblich sind auch hier die jeweiligen Umstände des Einzelfalls.²⁷

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

22 Kock in: BeckOK, Arbeitsrecht, 64. Edition, Stand 1. Juni 2022, ArbZG § 5, Rn. 2.

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

24 Wichert in: Boecken/Düwell/Diller/Hanau, Gesamtes Arbeitsrecht, 1. Auflage 2016, ArbZG § 5, Rn. 10.

25 Kock in: BeckOK, Arbeitsrecht, 64. Edition, Stand 1. Juni 2022, ArbZG § 5, Rn. 7.

26 Wichert in: Boecken/Düwell/Diller/Hanau, Gesamtes Arbeitsrecht, 1. Auflage 2016, ArbZG § 5, Rn. 8, Kock in: BeckOK, Arbeitsrecht, 64. Edition, Stand 1. Juni 2022, ArbZG § 5, Rn. 7, Roloff in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 22. Auflage 2022, ArbZG § 5, Rn. 4.

27 Baeck/Winzer, Aktuelle Herausforderungen des Arbeitszeitrechts – betriebsnahe Vereinbarungen als Lösungsansatz, NZA 2020, S. 99.

§ 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.²⁸

Die wöchentliche Ruhezeit aus Art. 5 EU-AZR findet sich in § 9 ArbZG 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.²⁹ Danach soll ein bestimmter Tag der Woche nicht der Arbeit dienen, sondern für andere Zwecke zur Verfügung stehen.

Auch von diesem Grundsatz des Beschäftigungsverbots an Sonn- und Feiertagen lässt der Gesetzgeber in § 10 ArbZG zahlreiche Ausnahmen für bestimmte Beschäftigungsbereiche (Krankenhäuser, Feuerwehr, Not- und Rettungsdienste und ähnliches) zu, sofern die Arbeiten nicht an Werktagen vorgenommen werden können.

Die EU-AZR sieht zwar eine wöchentliche Ruhezeit von 24 Stunden in einem Sieben-Tages Zeitraum vor, ein Verbot der Sonn- und Feiertagsbeschäftigung kennt die Richtlinie jedoch nicht.³⁰

4.3. Abweichende Regelungen

Die EU-AZR eröffnet in Art. 17 EU-AZR die Möglichkeit, durch Rechts- und Verwaltungsvorschriften, Tarifverträgen 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, Arbeitszeiten zu flexibilisieren, ein. 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 Möglichkeit geschaffen, den Bedürfnissen der einzelnen Betriebe praxisnah zu entsprechen.³¹ Nicht tarifgebundene Arbeitgeber können abweichende Regelungen durch eine Betriebsvereinbarung

28 Kock in: BeckOK, Arbeitsrecht, 64. Edition, Stand 1. Juni 2022, ArbZG § 5, Rn. 10.

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

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

31 Kock in: BeckOK, Arbeitsrecht, 64. Edition, Stand 1. Juni 2022, ArbZG § 7, Rn. 1.

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).³²

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.³³

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.³⁴ 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.

Die EU-AZR enthält hingegen keine gesonderten Regelungen über Arbeiten an Sonn- und Feiertagen.

Das Arbeitszeitgesetz gilt grundsätzlich für alle Arbeitnehmer, die abhängig beschäftigt sind. Um den Besonderheiten bestimmter Personengruppen bei der Arbeitszeit Rechnung zu tragen, nimmt das Gesetz jedoch einige Gruppen vom Geltungsbereich des Arbeitszeitgesetzes aus. Hierzu zählen nach § 18 Abs. 1 ArbZG insbesondere leitende Angestellte, Chefärzte und vergleichbare Angestellte im öffentlichen Dienst. Für diese Arbeitnehmergruppen besteht kein öffentlich-rechtlicher Arbeitszeitschutz und folglich überwacht auch keine Aufsichtsbehörde die Beschäftigung dieser Arbeitnehmer.³⁵

32 Kock in: BeckOK, Arbeitsrecht, 64. Edition, Stand 1. Juni 2022, ArbZG § 7, Rn. 11-13.

33 Kock in: BeckOK, Arbeitsrecht, 64. Edition, Stand 1. Juni 2022, ArbZG § 7, Rn. 16.

34 Wichert in: Boecken/Düwell/Diller/Hanau, Gesamtes Arbeitsrecht, 1. Auflage 2016, ArbZG § 10, Rn. 1- 4.

35 Baeck/Deutsch/Winzer, Arbeitszeitgesetz, 4. Auflage 2020, ArbZG § 18, Rn. 27.

Auch Art. 17 EU-AZR sieht eine entsprechende Regelung für leitende Angestellte oder sonstige Personen mit selbständiger Entscheidungsbefugnis vor.

4.4. Arbeitszeiterfassung

Die EU-AZR beinhaltet für sich keine eigenständige Regelung, wonach für Arbeitgeber die Pflicht zur Dokumentation der Arbeitszeit besteht. Der Europäische Gerichtshof hat jedoch entschieden, dass die Mitgliedstaaten Arbeitgeber dazu verpflichten müssen, ein objektives, verlässliches und zugängliches System einzuführen, mit dem die von jedem Arbeitnehmer täglich geleistete Arbeitszeit gemessen werden kann.³⁶ Danach folge dies insbesondere aus der Pflicht der Mitgliedstaaten, die erforderlichen Maßnahmen zu treffen, um die praktische Wirksamkeit der Rechte auf tägliche und wöchentliche Mindestruhezeiten sowie auf eine wöchentliche Höchstarbeitszeit zu gewährleisten. Die genaue Ausgestaltung des Systems obliegt dabei den Mitgliedstaaten.

Das Arbeitszeitgesetz setzt diese Vorgabe bisher nur teilweise um. Nach § 16 Abs. 2 ArbZG ist der Arbeitgeber lediglich dazu verpflichtet, die über acht Stunden hinausgehende werktägliche Arbeitszeit sowie die Sonn- und Feiertagsarbeit aufzuzeichnen. Damit entspricht die Regelung des § 16 Abs. 2 ArbZG nicht den europarechtlichen Vorgaben und muss entsprechend angepasst werden.³⁷

5. Fazit

Das Arbeitszeitgesetz lässt Arbeitszeiten nur in dem Umfang zu, soweit die Sicherheit und der Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer gewährleistet sind. Dieser Grundsatz ist auch zu beachten, wenn Arbeitszeiten flexibler gestaltet werden sollen. Auch aus unionsrechtlicher Sicht sind immer die Grundsätze des Schutzes der Sicherheit und der Gesundheit der Arbeitnehmer zu beachten. Eine Verschlechterung von Sicherheit und Gesundheitsschutz für mehr Flexibilität lässt sich weder mit den Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes noch mit der EU-AZR vereinbaren.³⁸

Vor diesem Hintergrund sind Änderungen des Arbeitszeitgesetzes nur bedingt möglich. Vorschläge hierzu unterbreitet Jacobs in „Reformbedarf im Arbeitszeitrecht“³⁹ dahingehend, die tägliche Höchstarbeitszeit in eine wöchentliche Höchstarbeitszeit zu verändern, Ruhezeiten durch eine Öffnungsklausel in § 7 ArbZG zu flexibilisieren und das grundsätzliche Beschäftigungsverbot an Sonn- und Feiertagen zu lockern.

36 Vgl. EuGH vom 14. Mai 2019 – C-55/18.

37 Baeck/Deutsch/Winzer, Arbeitszeitgesetz, 4. Auflage 2020, ArbZG § 16, Rn. 5.

38 Growe/Tretow in: Däubler/Hjort/Schubert/Wolmerath, Arbeitsrecht, 5. Auflage 2022, ArbZG § 1, Rn. 8.

39 Jacobs, Reformbedarf im Arbeitszeitrecht, NZA 2016, S. 733.

Hanau gibt in „Zum Flexibilisierungspotenzial der Arbeitszeitrichtlinie“⁴⁰ einen Überblick über mögliche Spielräume des deutschen Gesetzgebers für richtlinienkonforme Anpassungen des Arbeitszeitgesetzes. Insbesondere wird auch hier die Umstellung der täglichen Höchstarbeitszeit auf eine wöchentliche Höchstarbeitszeit, die Absenkung der täglichen Mindestruhezeit durch die Tarifvertragsparteien sowie eine Ausweitung der Opt-out-Regelung angeregt.

Baeck/Winzer zeigen in „Aktuelle Herausforderungen des Arbeitszeitrechts – betriebsnahe Vereinbarungen als Lösungsansatz – Ein Plädoyer für die Stärkung der Betriebsparteien in Arbeitszeitfragen“⁴¹ Ansätze zur Anpassung des Arbeitszeitgesetzes dahingehend auf, die Handlungsspielräume der Betriebsparteien zu vergrößern, um so betriebliche Arbeitszeiten individueller gestalten zu können.

Bayreuther erläutert in „Einrichtung eines Systems der Arbeitszeiterfassung“⁴² mögliche Anpassungen des § 16 ArbZG zur Arbeitszeiterfassung. Brors führt in „Reform des Arbeitszeitgesetzes – Europäische Vorgaben zur Arbeitszeiterfassung und zum Arbeitnehmerdatenschutz“⁴³ aus, welche Vorgaben bei der Umsetzung der europarechtlichen Bestimmungen zur Arbeitszeiterfassung im Arbeitszeitgesetz zu beachten sind.

* * *

40 Hanau, Zum Flexibilisierungspotenzial der Arbeitszeitrichtlinie, EuZA 2019, S. 423.

41 Baeck/Winzer, Aktuelle Herausforderungen des Arbeitszeitrechts – betriebsnahe Vereinbarungen als Lösungsansatz, NZA 2020, S. 96.

42 Bayreuther, Einrichtung eines Systems der Arbeitszeiterfassung“, NZA 2020, S.1.

43 Brors, Reform des Arbeitszeitgesetzes – Europäische Vorgaben zur Arbeitszeiterfassung und zum Arbeitnehmerdatenschutz, NZA 2020, S. 1685