



## AKTUELLES UND WISSENSWERTES ZUM THEMA ARBEITSZEITGESETZ

Die Vorschriften zur Arbeitszeit von Arbeitnehmern, insbesondere das Arbeitszeitgesetz („ArbZG“), stehen derzeit verstärkt im Fokus der politischen und arbeitsrechtlichen Diskussion. Die Bundesregierung diskutiert aktuell eine Reform, nach der künftig nicht mehr die tägliche Höchstarbeitszeit, sondern verstärkt eine wöchentliche Höchstarbeitszeit maßgeblich sein könnte, wodurch die bisherigen Vorschriften zumindest teilweise flexibilisiert werden würden. Insbesondere die Gewerkschaften laufen gegen derartige Ansinnen Sturm, übersehen dabei aber, dass eine wöchentliche Höchstarbeitszeit von 48 Stunden auch heute bereits der gesetzliche Regelfall ist.



## WORUM GEHT ES?

Schon heute gilt: Nach § 3 ArbZG darf die werktägliche (Montag bis Samstag) Arbeitszeit grundsätzlich acht Stunden nicht überschreiten. Eine Verlängerung auf bis zu zehn Stunden am Tag ist zwar möglich, allerdings nur dann, wenn innerhalb von sechs Kalendermonaten oder 24 Wochen im Durchschnitt acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden. Ausnahmen bestehen für bestimmte Branchen und aufgrund von Tarifverträgen, die auf ein Arbeitsverhältnis anwendbar sein können.

In der Praxis wird häufig übersehen, dass diese Grenze auch bei mobiler Arbeit, Homeoffice oder Vertrauensarbeitszeit gilt. Flexible Arbeitszeitmodelle entbinden Arbeitgeber gerade nicht von ihrer gesetzlichen Überwachungs- und Dokumentationspflicht. Aufgrund entsprechender Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs und des Bundesarbeitsgerichts besteht ohnehin eine Verpflichtung zur systematischen Arbeitszeiterfassung, die allerdings noch nicht gesetzlich vorgeschrieben ist.

Besondere Vorsicht ist bei Sonn- und Feiertagsarbeit geboten. Nach §§ 9 ff. ArbZG ist die Beschäftigung von Arbeitnehmern an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen von 0 bis 24 Uhr grundsätzlich verboten, anders als die Arbeit bspw. von Geschäftsführern. Zahlreiche Branchen sind davon aber wiederum ausgenommen, etwa das Gesundheitswesen, die Gastronomie, Verkehrsbetriebe und viele mehr, auch in Notfällen kann eine Beschäftigung von Arbeitnehmern ausnahmsweise zulässig sein.

Wird ausnahmsweise zulässigerweise an einem Sonntag gearbeitet, muss der Arbeitgeber einen Ersatzruhetag innerhalb von zwei Wochen gewähren; bei Feiertagsarbeit innerhalb von acht Wochen. Wichtig dabei ist insbesondere, dass schon minimale Sonn- oder Feiertagsarbeit mit geringem zeitlichem Umfang die Ausgleichspflicht auslöst. Diese Ausgleichspflicht wird in der Praxis häufig übersehen und kann bei behördlichen Kontrollen erhebliche Probleme verursachen.

Besonders relevant ist das auch bei Dienstreisen. Reisezeiten an Sonn- und Feiertagen werden vielfach vorschnell als „privat veranlasst“ angesehen, auch mit Blick auf arbeitsvertragliche Regelungen, die möglicherweise eine Vergütungspflicht für Reisezeiten ohne aktive Arbeitstätigkeit ausschließen. Tatsächlich kann aber bereits eine verpflichtende dienstliche Reise – etwa durch aktives Steuern eines Fahrzeugs durch den Arbeitnehmer, Vorbereitungsarbeiten während der Reisezeit in einem öffentlichen Verkehrsmittel oder vorgegebene Reisezeiten – als Arbeitszeit im Sinne des ArbZG zu bewerten sein. Hier kommt es hochgradig auf den Einzelfall an.

Wiederum getrennt davon ist die Frage zu behandeln, ob Dienstreisezeiten auch vergütet werden müssen, das ist anders als arbeitszeitrechtliche Vorschriften, die dem Schutz der Arbeitnehmer dienen, zumindest in Grenzen der vertraglichen Regelung durch die Arbeitsvertragsparteien zugänglich.



## WAS IST ZU TUN?

Die arbeitszeitrechtliche Compliance wird zunehmend Gegenstand behördlicher Kontrollen und arbeitsgerichtlicher Verfahren, sie ist und bleibt ein Haftungs- und Bußgeldthema. Arbeitgeber sehen sich hier sowohl gegenüber Behörden (insbesondere in Branchen, in denen Verstöße gegen das Arbeitszeit- oder Mindestlohngesetz häufiger vorkommen, bspw. in der Logistik oder im Bewachungsgewerbe) als auch gegenüber ihren Arbeitnehmern zunehmenden Pflichten ausgesetzt.

Arbeitgeber sollten die Entwicklung aufmerksam verfolgen – denn bereits nach aktueller Rechtslage bestehen erhebliche Risiken bei Verstößen gegen Arbeitszeitvorgaben, auch wenn diese hochgradig zersplittert sind. Unabhängig von der politischen Diskussion gilt jedoch: Bis zu einer tatsächlichen Gesetzesänderung bleibt die aktuelle Rechtslage verbindlich. Arbeitgeber sollten daher keinesfalls vorschnell bestehende Arbeitszeitmodelle „liberalisieren“.

**FAZIT**

Arbeitgeber sollten daher bestehende Arbeitszeitmodelle überprüfen und Zeiterfassungssysteme rechtssicher ausgestalten, um etwaige (ungewünschte/ unzulässige) Sonn- und Feiertagsarbeit zu vermeiden bzw. zulässige Sonn- und Feiertagsarbeit konsequent dokumentieren zu können. Auch sollte an die Gewährung und Erfassung von Ersatzruhetagen gedacht werden. Flankiert werden kann das durch entsprechende Schulungen und Sensibilisierungen insbesondere von Personalabteilungen und Führungskräften. Das verschafft dem Arbeitgeber nicht nur für etwaige behördliche Kontrollen, sondern auch für Streitigkeiten mit (Ex-)Arbeitnehmern etwa über Abgeltungsansprüche eine gute Ausgangslage.



**Claudius Kluetting**  
Rechtsanwalt und  
Fachanwalt für gewerblichen Rechtsschutz  
Fachanwalt für Arbeitsrecht



**Sebastian Seidler**  
Rechtsanwalt und  
Fachanwalt für Handels- und Gesellschaftsrecht  
Fachanwalt für internationales Wirtschaftsrecht

