

Das Arbeitszeitgesetz reicht aus

Seit Mai 2015 steht das Arbeitszeitgesetz (ArbZG) unter besonderem Beschuss. Aktiv wurde damals und ist weiterhin die Bundesvereinigung der Arbeitgeberverbände (BDA), nach deren Vorstellung

- die tägliche Höchstarbeitszeit entfallen,
- zeitweise kürzere Ruhezeiten ermöglicht und
- Sonn- und Feiertagsarbeit leichter genehmigt werden sollen.

Damit wird an den Grundfesten des heutigen gesetzlichen Arbeitszeitschutzes gerüttelt – ohne Notwendigkeit: Die derzeit geltenden Regelungen hinsichtlich Tages-Höchstarbeitszeit, Mindestruhezeit und Sonn- und Feiertagsarbeit sind, wie im Folgenden dargelegt wird, sachgerecht und ausreichend flexibel, sodass kein Änderungsbedarf besteht.

Inhaltsverzeichnis

Vorbemerkung	2
1. Die Regelungen zur täglichen Höchstarbeitszeit sind angemessen und ausreichend flexibel	2
1.1. Der gesetzliche 8-Stunden-Tag in der betrieblichen Praxis	2
1.2. Die arbeitsgebundene Zeit darf deutlich über 10 Stunden hinausgehen	3
1.3. Das Arbeitszeitgesetz ermöglicht Überschreitungen der 10-Stunden-Grenze – insbesondere auch durch tarifvertragliche Regelung oder behördliche Genehmigung	4
1.4. Fazit	7
2. Wöchentliche Höchstarbeitszeit: der Status quo genügt	8
3. Tägliche Ruhezeit: besonders wichtig	10
4. Sonn- und Feiertagsarbeit: aus gutem Grund begrenzt	11
5. Resümee	11
Nachtrag Februar 2019	12

Vorbemerkung

Nachfolgend möchte ich vor dem Hintergrund meiner über 30jährigen Erfahrung als professioneller Arbeitszeitberater (siehe www.arbeitszeitsysteme.com) zeigen, dass die Regelungen des Arbeitszeitgesetzes zu Höchstarbeitszeiten und Mindestruhezeiten ausreichen, um – unter wesentlicher Berücksichtigung des Gesundheitsschutzes – sowohl den betrieblichen als auch den arbeitnehmerseitigen Flexibilitäts-Anforderungen zu genügen, und dass seine Möglichkeiten in der betrieblichen Praxis noch lange nicht ausgeschöpft sind. Illustriert wird dies durch eine Reihe von Praxis-Beispielen¹.

1. Die Regelungen zur täglichen Höchstarbeitszeit sind angemessen und ausreichend flexibel

„Die werktägliche Arbeitszeit der Arbeitnehmer darf acht Stunden nicht überschreiten. Sie kann auf bis zu zehn Stunden nur verlängert werden, wenn innerhalb von sechs Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen im Durchschnitt acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden.“ (§ 3 ArbZG)

1.1. Der gesetzliche 8-Stunden-Tag in der betrieblichen Praxis

Werktage sind die Kalendertage Montag bis Samstag. Daher dürfen die Arbeitnehmer/innen in der heute weitgehend üblichen 5-Tage-Woche gemäß ArbZG praktisch an jedem Arbeitstag 10 Stunden arbeiten².

Bei 5-Tage-Woche spielt daher der in der öffentlichen Diskussion häufig als überholt dargestellte gesetzliche 8-Stunden-Tag überhaupt keine Rolle – und auch sonst kann ohne weitere Hürden (also insbesondere nicht nur „ausnahmsweise“) bis zu 10 Stunden pro Arbeitstag gearbeitet werden, solange nur die gesetzliche Wochen-Höchstarbeitszeit von 48 Stunden (siehe hierzu **Teil 2.**) im Durchschnitt eingehalten wird. In

¹ Dieses Papier basiert auf meinen Texten „Wo genau liegen die gesetzlichen Grenzen für die Tages- und die Wochenarbeitszeit?“ und „Mit dem Arbeitszeitgesetz gut leben“ aus 2015 – verfügbar unter www.arbeitszeitsysteme.com. Der letztgenannte Text ist außerdem, geringfügig aktualisiert, erschienen in: Personalwirtschaft 01/2016, S. 55-57.

² 5-Tage-Woche und 10 Stunden Tages-Arbeitszeit führen zwar zu 50 Wochenstunden und damit zu mehr als den – siehe ausführlich **Teil 2.** – durchschnittlich zulässigen [6 Tage x 8 Stunden =] 48 Wochenstunden. Da aber, nach Auslegung der für die Durchführung des Arbeitszeitgesetzes zuständigen Länderbehörden, Urlaubs- und Krankheitstage auch bei 5-Tage-Woche mit 8 Stunden anzusetzen sind, darf bei angenommen 6 Wochen Urlaub und 2 Wochen Krankheit (was in etwa dem aktuellen Durchschnitt entspricht) in den verbleibenden durchschnittlich 44,18 Wochen pro Jahr sogar durchschnittlich [(52,18 Wochen x 48 Stunden – 8 Wochen x 40 Stunden) : 44,18 Wochen =] 49,45 Stunden pro Woche gearbeitet werden bzw. durchschnittlich 9,89 Stunden pro Tag.

der betrieblichen Praxis ist daher zur Einhaltung der Vorgaben von § 3 ArbZG praktisch nur auf die Einhaltung der gesetzlichen Tages-Höchst Arbeitszeit von 10 Stunden zu achten.

1.2. Die arbeitsgebundene Zeit darf deutlich über 10 Stunden pro Tag hinausgehen

Das Arbeitszeitgesetz erlaubt schon heute deutlich über 10 Stunden hinausgehende arbeitsgebundene Zeiten. Zum einen kommt bei Tages-Arbeitszeiten von mehr als 9 Stunden eine Pausenzeit von insgesamt mindestens 45 Minuten hinzu (siehe § 4 ArbZG). Gesetzlich ist diese Pausenzeit unbezahlt, wobei (tarif)vertraglich oder betrieblich die (vollständige oder teilweise) Bezahlung von Pausenzeit vereinbart werden kann, ohne dass sie dadurch ihren Pausen-Status verlieren würde. Darüber hinaus können aber auch deutlich längere Pausenzeiten festgelegt werden, was für die Arbeitnehmer/innen insbesondere bei deren (teilweiser) Bezahlung akzeptabel sein kann; in diesem Fall wird also mehr Arbeitszeit vergütet, als tatsächlich geleistet wird.

Praxis-Beispiel 1: Insgesamt 2 Stunden Pausenzeit zur Ermöglichung von 12-Stunden-Schichten

Ein Industriebetrieb, der sein vollkontinuierliches (also Arbeit rund um die Uhr) Schichtsystem für die Arbeitnehmer/innen attraktiver gestalten und zugleich seine Produktivität steigern wollte, arbeitet in Tag- und Nachtschicht von 06.00-18.00 Uhr bzw. von 18.00-06.00 Uhr mit 10 Stunden Arbeitszeit und insgesamt 2 Stunden bezahlter Pausenzeit (z.B. 2x 30 Minuten und 6x 10 Minuten³). Dadurch konnte hier unter anderem dieser Schichtplan für vier – wochenweise versetzt eingeplante – Schichtteams umgesetzt werden, in dem in aller Regel nur einzelne Nachtschichten geleistet werden müssen und nach Tagschichten 24 Stunden und nach Nachtschichten 48 Stunden frei ist und in dem die Mitarbeiter/innen alle vier Wochen einmal in den Genuss eines „langes Wochenendes“ von Freitag 06.00 Uhr bis Dienstag 06.00 Uhr kommen:

	Woche 1							Woche 2							Woche 3							Woche 4											
	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So					
Tag	■				■					■						■				■	■									■			
Nacht		■				■	■				■						■					■									■		

³ Gemäß ArbZG müssen gesetzliche Pausen grundsätzlich mindestens 15 Minuten dauern (siehe § 4 und § 7 Abs. 1 Nr. 2 ArbZG). Für über die gesetzliche Mindestpausenzeit hinaus gewährte Pausen gilt diese Einschränkung nicht.

Bei von den Arbeitnehmer/inne/n selbst gesteuerter Arbeitszeit – also insbesondere bei Gleitzeit mit oder ohne Kernzeit und bei Vertrauensarbeitszeit, bei der abweichend hiervon auf die Führung von Arbeitszeitkonten verzichtet wird – wird heute schon vielfach die Möglichkeit gegeben, die Arbeitszeit auch über die oben angeführten gesetzlichen Mindestpausenzeiten hinaus zu unterbrechen, um privaten Angelegenheiten nachzugehen.

Praxis-Beispiel 2: Beliebige Unterbrechbarkeit der Arbeit durch Pausen und Privatzeiten

Bei einem Unternehmen der Immobilienwirtschaft wird künftig gelten, dass „die Arbeitszeit ... beliebig [unter Beachtung der gesetzlichen Bestimmungen] durch Pausen und sonstige Privatzeiten – z.B. private Internetnutzung und Telefonate, Rauchen – unterbrochen werden (kann).“

Damit kann ein/e Arbeitnehmer/in, die an einem Arbeitstag 10 Stunden arbeitet, neben einer 45minütigen Mittagspause (mit der er/sie die gesetzlichen Verpflichtungen erfüllt) z.B. vier weitere Arbeitsunterbrechungen von 20, 12, 8 und 5 Minuten Dauer einlegen. Er/Sie ist dann am betreffenden Arbeitstag zwar 11 Stunden 30 Minuten anwesend gewesen, hat aber dennoch die gesetzliche Tages-Höchst Arbeitszeit eingehalten.

Solche Verfahren setzen zum einen die genaue Erfassung der Arbeitszeit (anstelle der Anwesenheitszeit) voraus, was in der Regel den Abschied von der herkömmlichen Zeiterfassung an Buchungsterminals und die Einführung der Arbeitszeit-Erfassung durch die Arbeitnehmer/innen selbst – z.B. via Smartphone-App – mit sich bringt, wie sie im Übrigen auch bei mobilem Arbeiten alternativlos ist. Überlange Tages-Arbeitszeiten sind nach meiner Erfahrung vielfach einfach nur Resultat unzureichender Arbeitszeit-Erfassung.

Das Arbeitszeitgesetz erlaubt somit an Arbeitstagen deutlich über die gesetzliche Tages-Höchst Arbeitszeit von 10 Stunden hinausgehende arbeitsgebundene Zeiten – bis zur Grenze der täglichen Mindestruhezeit (siehe hierzu **Teil 3.**) und sogar noch darüber hinaus, weil Wegezeiten zum und vom Arbeitsplatz unabhängig von der hierdurch bewirkten Belastung arbeitszeitrechtlich in die gesetzliche Ruhezeit fallen.

1.3. Das Arbeitszeitgesetz ermöglicht Überschreitungen der 10-Stunden-Grenze – insbesondere auch durch tarifvertragliche Regelung oder behördliche Genehmigung

Das Arbeitszeitgesetz enthält eine Vielzahl von Möglichkeiten zur Überschreitung der 10-Stunden-Grenze, die zeigen, dass die letztere hierin zwar die Regel ist, Ausnahmen aber möglich sein sollen; hiervon kann nachfolgend nur ein Teil behandelt wer-

den. Insbesondere kann nach § 14 ArbZG nicht nur in den klassischen Not- und Ausnahmefällen (z.B. Reparatur von Leitungs-Frostschäden durch Stadtwerke-Mitarbeiter/innen) über 10 Stunden hinaus gearbeitet werden, sondern auch dann, „wenn eine verhältnismäßig geringe Zahl von Arbeitnehmern vorübergehend mit Arbeiten beschäftigt wird, deren Nichterledigung das Ergebnis der Arbeiten gefährden oder einen unverhältnismäßigen Schaden zur Folge haben würden, ... wenn dem Arbeitgeber andere Vorkehrungen nicht zugemutet werden können“. Ob es sich ggf. tatsächlich um einen solchen Fall handelt, muss der Arbeitgeber dann allerdings bei Bedarf gegenüber der Aufsichtsbehörde nachweisen – wozu sich eine entsprechende Dokumentation empfiehlt:

Praxis-Beispiel 3: Ausführliche Dokumentation von 10-Stunden-Überschreitungen im Einzelfall in Verantwortung der Führungskraft

In die künftige Arbeitszeit-Dienstvereinbarung eines Landkreises soll vor dem Hintergrund elektronischer Zeiterfassung diese Regelung aufgenommen werden, die insbesondere die Verantwortung der Führungskraft für das Arbeitszeit-Verhalten ihrer Mitarbeiter/innen unterstreicht: „Überschreitungen von 10 Stunden Arbeitszeit pro Tag werden der Führungskraft zeitnah automatisch gemeldet, die die Sachlage unverzüglich mit dem/der Beschäftigten klärt und dafür verantwortlich ist, dass eine Begründung hierfür in die Arbeitszeiterfassung aufgenommen wird und ggf. Gesetzesverstöße künftig unterbleiben.“

Darüber hinaus sind gemäß Arbeitszeitgesetz aber auch regelmäßige 10-Stunden-Überschreitungen zulässig – auf Grundlage entweder einer tarifvertraglichen Regelung oder einer Genehmigung der Aufsichtsbehörde. Tarifvertraglich kann insbesondere die Arbeitszeit im vollkontinuierlichen Schichtbetrieb an Sonn- und Feiertagen auf bis zu 12 Stunden verlängert werden, „wenn dadurch zusätzliche freie Schichten an Sonn- und Feiertagen erreicht werden“ (siehe § 12 ArbZG). Darüber hinaus sind solche Verlängerungen, und zwar ohne explizite Obergrenze, auf Grundlage von § 7 Abs. 1 Nr. 1 a) ArbZG dann zulässig, „wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst fällt“. Hierzu die folgenden beiden typischen Regelungs-Beispiele:

Praxis-Beispiel 4: Über 10 Stunden hinausgehende Tages-Arbeitszeiten bei Vorliegen von Arbeitsbereitschaft

Gemäß den Manteltarifverträgen der Chemischen Industrie „(kann) die tägliche Arbeitszeit ... auf 12 Stunden verlängert werden, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt“. – Unter Arbeitsbereitschaft sind dabei Anwesenheitszeiten am Arbeitsplatz nicht nur geringfügigen Ausmaßes („Splitterzeiten“) zu verstehen, in denen der/die Arbeitnehmer/in auf Arbeit wartet, und von einem „regelmäßigen und erheblichen Umfang“ wird ab einem Anteil an der Gesamt-Arbeitszeit von durchschnittlich ca. 30% ausgegangen.

Praxis-Beispiel 5: Über 10 Stunden hinausgehende Tages-Arbeitszeiten bei Vorliegen von Bereitschaftsdienst

Der Tarifvertrag für Ärztinnen und Ärzte an kommunalen Krankenhäusern im Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände enthält diesbezüglich die folgenden Bestimmungen: „Wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Bereitschaftsdienst fällt, kann unter den Voraussetzungen einer

- Prüfung alternativer Arbeitszeitmodelle unter Einbeziehung des Betriebsarztes und
- ggf. daraus resultierender Maßnahmen zur Gewährleistung des Gesundheitsschutzes

... die tägliche Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes ... auf bis zu 24 Stunden verlängert werden, wenn mindestens die acht Stunden überschreitende Zeit als Bereitschaftsdienst abgeleistet wird.“ – Unter Bereitschaftsdienst wird dabei in diesem Tarifvertrag verstanden, dass sich „die Ärztin/der Arzt auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer vom Arbeitgeber bestimmten Stelle [aufhält], um im Bedarfsfall die Arbeit aufzunehmen“. Darüber hinaus darf danach im Durchschnitt maximal 49% der Bereitschaftsdienst-Zeit tatsächlich gearbeitet werden.

Überschreitungen mit Genehmigung der Aufsichtsbehörde

Auch die Aufsichtsbehörde hat eine Reihe von Möglichkeiten. So kann sie z.B. gemäß § 15 Abs. 1 Nr. 1 ArbZG für kontinuierliche Schichtbetriebe (teilkontinuierlich, also am Wochenende unterbrochen, genügt) „zur Erreichung zusätzlicher Freischichten“ über 10 Stunden hinausgehende Tages-Arbeitszeiten bewilligen, wobei sie sich in der Regel an einem veröffentlichten Kriterien-Katalog⁴ orientieren wird. Hier ein vor diesem Hintergrund genehmigtes Schichtsystem:

Praxis-Beispiel 6: Aufsichtsbehördlich genehmigtes 12-Stunden-Schichtsystem für einen produzierenden Betrieb

Mit weit überwiegender Zustimmung der Mitarbeiter/innen wird hier dieser Schichtplan für vier – hierin wochenweise versetzt eingeplante – Schichtteams gefahren (mit T = Tagschicht 06.00-18.00 Uhr und N = Nachtschicht 18.00-06.00 Uhr):

	MO	DI	MI	DO	FR	SA	SO
1.	T	T	-	-	T	T	T
2.	-	-	T	T	-	-	-
3.	N	N	-	-	N	N	N
4.	-	-	N	N	-	-	-
Woche							

⁴ Vgl. Länderausschluss für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik (LASI), Arbeitszeitgestaltung in Krankenhäusern. LV 30, 1. überarbeitete Auflage der Neufassung 2009, Juni 2012, S. 92f.

Die Schichten enthalten jeweils 10,5 Stunden Arbeitszeit und 90 Minuten unbezahlte Pausenzeit, so dass im Durchschnitt 36,75 Wochenstunden Arbeitszeit erreicht wird. Da die Mitarbeiter/innen gegenüber der Tarifarbeitszeit von 37,5 Wochenstunden per Betriebsvereinbarung einen „Zeitbonus“ von 2 Wochenstunden erhalten, haben sie zusätzlich Anspruch auf (aufgerundet) 6 individuelle Freischichten pro Jahr. Darüber hinaus wird ihnen die Möglichkeit zum flexiblen Tausch T ⇔ N gegeben.

Die aufsichtsbehördliche Genehmigung erfolgte zunächst auf ein Jahr befristet. Ihre Verlängerung wurde vor allem von der Entwicklung der Zahl der Arbeits- und Wegeunfälle abhängig gemacht. Da diesbezüglich Rückgänge zu verzeichnen waren, erfolgten Verlängerungen seither problemlos.

Darüber hinaus kann die Aufsichtsbehörde gemäß § 15 Abs. 1 Nr. 2 ArbZG Saison- und Kampagnebetrieben Tages-Arbeitszeiten über 10 Stunden „für die Zeit der Saison oder Kampagne“ bewilligen, wobei sie sich am o.a. Kriterien-Katalog orientieren soll. Nach einer Übereinkunft der für die Durchführung des Arbeitszeitgesetzes zuständigen Länderbehörden aus 2015 gilt dies nunmehr auch für die Betriebe des Schaustellergewerbes sowie „im Einzelfall“ für Betriebe der Landwirtschaft und der Hotel- und Gaststättenbranche, wobei bei Saisonarbeitskräften der Ausgleich auf die gesetzliche Wochen-Höchstarbeitszeit (siehe **Teil 2.**) auch durch den Nachweis von beschäftigungslosen Zeiten oder Zeiten mit geringerer Beschäftigung erfüllt werden kann.

Praxis-Beispiel 7: Wirtschaftsprüfung als Saisongeschäft

Von der Aufsichtsbehörde bewilligt wurden in diesem Fall vor dem Hintergrund einer 5-Tage-Woche Montag-Freitag Tages-Arbeitszeiten von bis zu 12 Stunden; auch der Samstag kann aber bei Bedarf im Rahmen einer maximalen Wochenarbeitszeit von 60 Stunden einbezogen werden. Das betroffene Wirtschaftsprüfungsunternehmen konnte eine starke Ungleichverteilung der Prüfungstermine – vorrangig mit Stichtag 31.12. – nachweisen. Zugleich wurden von ihm die Maßnahmen vorgetragen, die durchgeführt wurden, um die Kunden dazu zu bewegen, die Stichtage in den Sommer zu verlegen, sowie solche zur Entzerrung des Arbeitsanfalls.

1.4. Fazit

Der 8-Stunden-Tag ist als arbeitszeitgesetzlicher Grenzwert in der Praxis irrelevant, so dass hier grundsätzlich nur auf die Einhaltung der gesetzlichen Tages-Höchstarbeitszeit von 10 Stunden zu achten ist. Dabei darf das Volumen der arbeitsgebundenen Zeit in Folge der gesetzlich vorgeschriebenen Mindestpausen sowie weiterer Arbeitsunterbrechungen deutlich über diesen Wert hinausgehen – bis hin zur Grenze der einzuhaltenden täglichen Mindestruhezeit und insoweit darüber hinaus, als die Wegezeiten zum Arbeitsplatz in die Ruhezeit fallen. Des Weiteren darf in Ausnahmefällen in betrieblicher Eigenverantwortung auch einmal mehr als 10 Stunden gearbei-

tet werden und ist dies regelmäßig vor dem Hintergrund tarifvertraglicher Öffnungen (insbesondere für Sonn- und Feiertage – bis 12 Stunden – sowie bei erheblichen Anteilen von Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst – bis 24 Stunden einschließlich Pausen) sowie aufsichtsbehördlicher Genehmigungen möglich.

Insgesamt zeigt sich damit, dass die 10-Stunden-Grenze zwar der Regelfall ist, von dem aber in vielen Fällen abgewichen werden kann, was meines Erachtens zu einer angemessenen Balance von Flexibilität und Gesundheitsschutz führt. Mit dem Entfallen dieser Grenze würden sich im Übrigen auch die Arbeitgeber keinen Gefallen tun, weil bei überlangen Arbeitszeiten Produktivität und Qualität der Arbeit leiden und die Belastung ihrer Mitarbeiter/innen überproportional steigt.

2. Wöchentliche Höchstarbeitszeit: der Status quo genügt

Gemäß § 3 ArbZG (oben in **Teil 1**. wörtlich wiedergegeben) beträgt die gesetzliche Wochen-Höchstarbeitszeit 48 Stunden im Durchschnitt von grundsätzlich sechs Kalendermonaten oder 24 Wochen; bei Schicht- und Nachtarbeiter/innen ist dieser Ausgleichszeitraum wegen deren höherer Schutzbedürftigkeit auf einen Kalendermonat oder vier Wochen verkürzt (siehe § 6 Abs. 3 ArbZG)⁵. Damit liegt die gesetzliche Wochen-Höchstarbeitszeit deutlich über den üblichen (tarif)vertraglichen Arbeitszeiten, so dass ohne Verstoß gegen das Arbeitszeitgesetz in der Regel viele hundert nicht durch Freizeit ausgeglichene (also vergütete oder nicht vergütete) Überstunden pro Jahr geleistet werden dürfen⁶ – und zwar auch bei Schicht- und Nachtarbeit: Hier müssen sie lediglich gleichmäßiger verteilt sein als bei Tagdienstler/innen.

In der einzelnen Woche sind ohne Verstoß gegen das Arbeitszeitgesetz bis zu [6 x 10 Stunden =] 60 Stunden Arbeitszeit zulässig – bei Vorliegen von auf Grund von Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst verlängerten Tages-Arbeitszeiten auch entsprechend mehr –, so dass die Arbeitszeit-Kapazität eines/einer Vollzeitbeschäftigten mit 40-Stunden-Vertrag vorübergehend um mindestens bis zu 50% überzogen werden kann, diejenige eines/einer Teilzeitbeschäftigten mit 20-Stunden-Vertrag um

⁵ Bei Vorliegen von Arbeitsbereitschaft und Bereitschaftsdienst kann die 48h-Grenze auf Grund einer tarifvertraglichen Regelung mit Zustimmung des/der Beschäftigten sogar ohne Ausgleich überschritten werden – so genanntes „Opt-out“ (siehe im Einzelnen § 7 Abs. 2a ff. ArbZG). Dies soll an dieser Stelle jedoch nicht weiter vertieft werden.

⁶ Beträgt die (tarif)vertragliche Arbeitszeit beispielsweise – wie in der westdeutschen Chemischen Industrie – 37,5 Wochenstunden und nehmen wir weiter 6 Wochen Urlaub und 2 Wochen Krankheit pro Jahr an, die arbeitszeitrechtlich jeweils mit 5 x 8 = 40 Stunden angesetzt werden, können über eine solche Vertragsarbeitszeit hinaus ganz legal bis zu ca. [(52,18 – 8) Wochen x (48 – 37,5) Stunden + 8 Wochen x (48 – 40) Stunden =] 528 Stunden bezahlte und/oder unbezahlte Mehrarbeit pro Jahr geleistet werden. Dies entspricht mehr als dem Fünffachen des aktuellen diesbezüglichen Durchschnittswerts.

mindestens bis zu 200%, etc. Dies zeigt in besonderem Maße die enorme Flexibilität des derzeitigen arbeitszeitgesetzlichen Rahmens.

Darf zusätzlich auch am Sonntag gearbeitet werden (hierfür kann eine aufsichtsbehördliche Genehmigung erforderlich sein – siehe **Teil 4.**), ist gemäß § 11 Abs. 3 ArbZG für jeden Arbeits-Sonntag ein Ersatzruhetag innerhalb eines den Beschäftigungstag einschließenden Zeitraums von zwei Wochen zu gewähren, der auch vor diesem Tag liegen darf. Damit ermöglicht das Arbeitszeitgesetz entsprechend viele Arbeitstage in Folge. Welche enormen Arbeitszeit-Ballungen dies ermöglicht, zeigt das folgende Beispiel:

Praxis-Beispiel 8: Beschäftigung von Saisonarbeitskräften auf der Wies'n⁷

Saisonarbeitskräfte arbeiten auf dem 16 Tage dauernden Oktoberfest durch. Dies wird in Abstimmung mit dem Bayerischen Arbeitsministerium so umgesetzt, dass diese Arbeitnehmer/innen nicht nur 16 Tage angestellt werden, sondern 19, so dass sie die Ersatzruhetage für die drei in diesen Zeitraum fallenden Sonntage vor und nach dem 16-Tage-Beschäftigungszeitraum erhalten.

Damit ist die Wochen-Höchst Arbeitszeit im Arbeitszeitgesetz so flexibel ausgelegt, dass sie einer auch dem Gesundheitsschutz verpflichteten betrieblichen Praxis keinerlei Probleme bereitet.

3. Tägliche Ruhezeit: besonders wichtig

„Die Arbeitnehmer müssen nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden haben.“ (§ 5 Abs. 1 ArbZG)

In einer ganzen Reihe von Branchen (z.B. in Krankenhäusern, Gaststätten und Verkehrsbetrieben) reichen sogar mindestens 10 Stunden, „wenn jede Verkürzung der Ruhezeit innerhalb eines Kalendermonats oder innerhalb von vier Wochen durch Verlängerung einer anderen Ruhezeit auf mindestens zwölf Stunden ausgeglichen wird“ (siehe im Einzelnen § 5 Abs. 2 ArbZG), was jedenfalls bei den heute üblichen (tarif)vertraglichen Arbeitszeitdauern unproblematisch möglich ist. Im Folgenden gehe ich dennoch von 11 Stunden Tages-Mindestruhezeit aus.

Viele Arbeitnehmer/innen wünschen sich nun offenbar eine Durchmischung von Arbeitszeit und Freizeit dergestalt, dass sie am Tag früher gehen und dafür abends – nachdem sie z.B. ihre Kinder ins Bett gebracht haben – noch zu Hause weiterarbei-

⁷ Quelle: www.br.de, Download am 04.03.2015

ten. Innerhalb eines 13-Stunden-Rahmens ist dies schon heute ohne Probleme möglich, wie das folgende Beispiel zeigt:

Praxis-Beispiel 9: Verschiebbarer 13-Stunden-Arbeitszeitrahmen eines Chemieunternehmens

In einem Großunternehmen der chemischen Industrie wurde mit Einführung mobilen Arbeitens ein 13-Stunden-Arbeitszeitrahmen Montag bis Freitag von 06.00-19.00 Uhr – unabhängig vom Arbeitsort – vereinbart, der bei entsprechendem Bedarf im Unternehmen zwischen Führungskraft und Mitarbeiter/in an allen oder einzelnen Tagen für einen beschränkten Zeitraum oder auf Dauer innerhalb der Bandbreite 06.00–22.00 Uhr verschoben werden kann. Im Einzelfall kann der/die Mitarbeiter/in einen Teil seiner/ihrer Arbeitsleistung auch freiwillig zwischen 06.00 und 22.00 Uhr erbringen; hierüber informiert er/sie die Führungskraft unverzüglich. Eine Arbeitszeit außerhalb des vereinbarten Rahmens ist nur auf Anordnung und mit Zustimmung des Betriebsrates möglich. Hier ist die Führungskraft dafür verantwortlich, dass der/die Mitarbeiter/in die gesetzliche Mindestruhezeit einhält.

Ein wichtiger Aspekt dieser Regelung ist, dass der Arbeitgeber für nicht mit ihm abgestimmte arbeitsbezogene Aktivitäten des/der Beschäftigten außerhalb des 13-Stunden-Rahmens grundsätzlich nicht verantwortlich ist. Hat die Führungskraft allerdings Anhaltspunkte dafür, dass sich ein/e Mitarbeiter/in nicht an die Abstimmungsregel hält, muss sie diese (bei Bedarf auch disziplinarisch) durchsetzen.

Darüber hinaus ist es sogar im Einzelfall möglich, dass die gesetzliche Mindestruhezeit vor dem Hintergrund einer entsprechenden Tarifregelung auf minimal 9 Stunden verkürzt wird: Dies erlaubt das Arbeitszeitgesetz in § 7 Abs. 1 Nr. 3 dann, „wenn die Art der Arbeit dies erfordert und die Kürzung der Ruhezeit innerhalb eines festzulegenden Ausgleichszeitraums ausgeglichen wird“⁸.

Praxis-Beispiel 9: Kürzung der Ruhezeit in Ausnahmefällen auf minimal 9 Stunden auf Grund einer tarifvertraglichen Öffnung für Betriebsvereinbarungen

Gemäß den Manteltarifverträgen für die Chemische Industrie können „durch Betriebsvereinbarung ... Arbeitgeber und Betriebsrat abweichend von § 5 Abs. 1 ArbZG die Ruhezeit in Ausnahmefällen um bis zu 2 Stunden kürzen, wenn die Art der Arbeit dies erfordert und die Kürzung der Ruhezeit innerhalb eines Ausgleichszeitraums von 6 Monaten ausgeglichen wird“.

⁸ Bei Rufbereitschaft kann die Ruhezeit per Tarifvertrag sogar ohne konkrete gesetzliche Vorgabe noch weiter verkürzt werden (siehe § 7 Abs. 2 Nr. 1 ArbZG), wobei das Bundesarbeitsgericht mit Urteil vom 24.02.1982 (4 AZR 223/80) die Untergrenze bei 6 Stunden gezogen hat. Dies soll hier jedoch nicht weiter vertieft werden.

Nichtsdestotrotz begegnen gegenüber dem gesetzlichen Standard 11 Stunden verkürzte tägliche Ruhezeiten bei arbeitsmedizinisch sinnvollen Schlafdauern in der Größenordnung von 7-8 Stunden zzgl. Nebenzeiten generell gesundheitlichen und Sicherheits-Bedenken⁹. Es kann aber mit dem Gesetzgeber sicherlich davon ausgegangen werden, dass die Tarifvertrags- sowie ggf. die Betriebsparteien von der Möglichkeit zur Verkürzung der Mindestruhezeit im Einzelfall verantwortungsvoll Gebrauch machen werden.

Zusammenfassend bleibt festzustellen, dass das Arbeitszeitgesetz – auch mit seiner Öffnung für tarifvertragliche Regelungen zur Verkürzung der gesetzlichen Ruhezeit im Einzelfall auf minimal 9 Stunden – auch weitgehenden betrieblichen und arbeitnehmerseitigen Flexibilitäts-Anforderungen genügt, ohne dass dabei der Gesundheitsschutz zu stark beeinträchtigt werden würde. Und den Not- und Ausnahmefall nach § 14 ArbZG kann es ja außerdem noch geben.

4. Sonn- und Feiertagsarbeit: aus gutem Grund begrenzt

Gemäß Arbeitszeitgesetz darf an Sonn- und Feiertagen nicht gearbeitet werden, soweit nicht einer der vielen Ausnahmetatbestände greift – siehe insbesondere § 10 ArbZG sowie zu weiteren Ausnahmen mit Genehmigung der Aufsichtsbehörde § 13 ArbZG. Dies hat verfassungsrechtliche Gründe (siehe Art. 140 Grundgesetz), setzt aber zugleich Artikel 5 der EU-Arbeitszeitrichtlinie um, wonach den Arbeitnehmer/inne/n pro 7-Tage-Zeitraum eine „kontinuierliche“ Ruhezeit von 24 Stunden zu gewähren ist, und zwar grundsätzlich in Verbindung mit der 11stündigen täglichen Mindestruhezeit.

Dieser 24-Stunden-Zeitraum ist damit in Deutschland grundsätzlich der Sonntag – was bei von den Arbeitnehmer/inne/n selbst gesteuerter Arbeitszeit insoweit vorteilhaft erscheint, als unter heutigen Umständen individuelle 24- bzw. 35-Stunden-Ruhezeiten jedenfalls an den üblichen Arbeitstagen Montag-Freitag für diese komplett unrealistisch wären. Daher besteht meines Erachtens kein Anlass, den derzeitigen arbeitszeitrechtlichen Status von Sonn- und Feiertagsarbeit zu ändern.

5. Resümee

Bei genauer Betrachtung bietet das Arbeitszeitgesetz Betrieben wie Mitarbeiter/inne/n ausreichend große Gestaltungsspielräume – auch für die digitale Wirtschaft:

⁹ Vgl. Wissenschaftliche Dienste des Deutschen Bundestages, Ausgewählte Studien zur Gestaltung der Arbeitszeit aus arbeitsmedizinischer Sicht, WD 6 - 3000 - 086/16, Juli 2016, S. 4

- Der 8-Stunden-Tag ist eine reine Rechengröße ohne praktische Bedeutung.
- Die 10-Stunden-Grenze für die tägliche Arbeitszeit ist aus Gründen des Gesundheitsschutzes, aber auch zur Gewährleistung hoher Arbeitsproduktivität sinnvoll und darüber hinaus im Einzelfall ausreichend flexibel.
- Die gesetzliche Wochen-Höchstarbeitszeit ermöglicht vor dem Hintergrund der heute üblichen Vertragsarbeitszeiten zum einen eine enorme Schwankungsbreite der geleisteten Arbeitszeit und zum anderen große Mengen von Mehrarbeit.
- Die gesetzliche Mindestruhezeit von grundsätzlich 11 Stunden Dauer schützt die Arbeitnehmer/innen vor Rund-um-die-Uhr-Beanspruchung und ist zugleich – auch unter Berücksichtigung der tarifvertraglichen Kürzungs-Option – gut mit „Work-Life-Blending“-Wünschen von Arbeitnehmer/innen vereinbar.
- Der gesetzliche Schutz der Sonn- und Feiertage ist angemessen und ausreichend flexibel.

Änderungen des Arbeitszeitgesetzes sind daher – gerade auch unter dem Aspekt des Gesundheitsschutzes – nicht angezeigt. Die Betriebe können mit dem Arbeitszeitgesetz *gut leben*, die Arbeitnehmer/innen *gut* leben. Beides muss allerdings durch entsprechende betriebliche Regeln sichergestellt werden.

Nachtrag Februar 2019

Die Einschlüsse kommen näher:

- Die baden-württembergische CDU versucht (bisher allerdings vergebens), ihren größeren Koalitionspartner – die Grünen – für eine Bundesratsinitiative mit dem Ziel zu gewinnen, die gesetzliche Tages-Höchstarbeitszeit auf 12h anzuheben und im Gegenzug die wöchentliche Höchststarbeitszeit auf 54h zu reduzieren.
- Der bayerische Wirtschaftsminister Aiwanger (Freie Wähler) hat sich Forderungen aus dem Gastgewerbe nach einem Entfall der gesetzlichen Tages-Höchstarbeitszeit zu Eigen gemacht und will diese in den Bundesrat einbringen.
- Die CDU/FDP-Regierung von Nordrhein-Westfalen wird kommenden Freitag (15.02.) einen Entschließungsantrag in den Bundesrat einbringen, über eine „Anpassung an die Herausforderungen der digitalisierten Arbeitswelt“ zu befinden (stuttgarter-zeitung.de 07.02.2019).
- Annegret Kramp-Karrenbauer, die neue Bundesvorsitzende der CDU, hat sich kürzlich nach einem Treffen mit dem BDA-Präsidium für mehr Flexibilität bei Arbeitszeitregelungen ausgesprochen.
- Die CDU/CSU-Fraktion im Bundestag will offenbar die im Koalitionsvertrag vereinbarte Einschränkung der befristeten Beschäftigung mit einer Lockerung des Arbeitszeitgesetzes verbinden (siehe die Reuters-Meldung vom 29.01.2019).
- Der FDP-Vorsitzende Christian Lindner hat eine Verbindung des von der SPD geforderten Rechts auf Homeoffice mit flexibleren gesetzlichen Arbeitszeitbe-

stimmungen ins Spiel gebracht (finanznachrichten.de 09.02.2019): „Homeoffice ermöglicht Arbeitnehmern Flexibilität. Aber wenn dies eine runde Sache werden soll, müssen auch die Arbeitszeiten flexibler werden.“

Immerhin gibt es nun aber mit den 12h Tages-Höchstarbeitszeit einen mit dem europäischen Recht zu vereinbarenden Vorschlag, mit dem man sich auseinandersetzen kann¹⁰. Ihm sollte jedoch zur Vermeidung der Überlastung gerade der am meisten schutzbedürftigen Arbeitnehmer*innen am unteren Ende des Arbeitsmarktes (wie z.B. in der Gastronomie) nicht gefolgt werden. Da ich dieses Thema bereits in einer Stellungnahme zur Änderung des österreichischen Arbeitszeitgesetzes im Sommer 2018 (**Text 20** auf dieser Unterseite) ausführlich behandelt habe, übernehme ich hieraus nachfolgend den Abschnitt „**12h vs. 10h Tages-Höchstarbeitszeit**“ in geringfügiger Überarbeitung.

Würde die gesetzliche Tages-Höchstarbeitszeit in Deutschland von derzeit grundsätzlich 10h auf 12h heraufgesetzt werden, hätte dies aus meiner Sicht die folgenden positiven (+) bzw. negativen (-) Auswirkungen:

- + Für die Arbeitgeber gäbe es entsprechend verbesserte legale¹¹ Möglichkeiten, die Arbeitszeiten ihrer Mitarbeiter*innen einer zeitweise hohen Auslastung anzupassen; § 5 ArbSchG bliebe dabei zu beachten. Besonders vorteilhaft wäre dies für Betriebe ohne Betriebsrat o.ä. Um diesen Effekt zu vermeiden, sollen gemäß dem aktuellen Koalitionsvertrag (S. 52) „über eine Tariföffnungsklausel im Arbeitszeitgesetz Experimentierräume für tarifgebundene Unternehmen [ge]schaffen [werden], um eine Öffnung für mehr selbstbestimmte Arbeitszeit der Arbeitnehmer und mehr betriebliche Flexibilität in der zunehmend digitalen Arbeitswelt zu erproben. Auf Grundlage von diesen Tarifverträgen kann dann mittels Betriebsver-

¹⁰ Ein analoger Vorschlag zur ebenfalls gewünschten Verkürzung der Mindestruhezeiten ist mir nicht bekannt, so dass ich dieses Thema hier vernachlässige – bis auf den Hinweis, dass sich die Metall-Tarifvertragsparteien Anfang 2018 in ihren Verträgen zum mobilen Arbeiten arbeitszeitgesetzkonform (!) darauf verständigen konnten, dass sich „für Arbeitnehmer in Mobiler Arbeit ... die Ruhezeit zwischen Beendigung der täglichen Arbeitszeit und der Wiederaufnahme auf bis zu neun Stunden (verkürzt), wenn sie das Ende an diesem Tag oder den Beginn der täglichen Arbeitszeit am Folgetag selbst festlegen können. Für jeden Fall der Verkürzung ist innerhalb von sechs Monaten eine entsprechende Verlängerung der Ruhezeit einzuhalten.“

¹¹ Bekanntlich wird heute vielfach unter anderem gegen die gesetzliche Tages-Höchstarbeitszeit verstoßen. Mit der zunehmenden Bedeutung von Compliance (und, speziell im Hotel- und Gaststättengewerbe, der Aufzeichnungspflichten des Mindestlohngesetzes) stehen die Arbeitgeber daher vor der Wahl, entweder die Gesetze zu beachten und ggf. auch gegenüber ihren Arbeitnehmer*innen durchzusetzen oder sie so zu verändern zu versuchen, dass bisher nicht zulässiges Verhalten zulässig wird. Offenbar wird von ihnen vielfach die letztere Variante vorgezogen. – Allein dass damit bisheriges Verhalten legalisiert wird, kann nicht als Vorteil z.B. des 12h-Tages gewertet werden. Ebenso könnte man die Zahl der Rotlicht-Verstöße und der Geschwindigkeitsüberschreitungen dadurch reduzieren, dass Ampeln abgeschafft und Tempolimits angehoben werden. Es kommt halt nur darauf an, wie sinnvoll die jeweilige Regel ist. Ist sie nicht sinnvoll, gehört sie abgeschafft; ist sie sinnvoll, gehört sie durchgesetzt – der 10h-Tag z.B. auch zum Schutz von Arbeitnehmer*innen, die sich mit Bezug auf ihn besser wehren können, aber auch der Arbeitgeber vor Schmutzkonzurrenz.

einbarungen insbesondere die Höchstarbeitszeit wöchentlich flexibler geregelt werden“.

- + Auch für Arbeitnehmer*innen, die ihre Arbeitszeiten eigenverantwortlich steuern, würde der legale Gestaltungsspielraum entsprechend größer werden.
- + Im Schichtbetrieb könnte leichter – wobei dem allerdings immer noch das Ergebnis der Gefährdungsanalyse gemäß § 5 ArbSchG im Wege stehen kann – in 2 statt 3 Schichten pro Tag gearbeitet werden, was insbesondere potenziell attraktivere Schichtpläne, höhere schichtplanmäßig eingeteilte Arbeitszeitdauern und mehr Einsatzflexibilität durch Arbeit an schichtplanmäßig freien Tagen ermöglichte – bei einer zugleich gegenüber 8h-Schichtsystemen deutlich verminderten Tages-Flexibilität.
- Der gesetzliche Arbeitsschutz ist in Deutschland nicht in einem Maße verbreitet, das sicherstellt, dass Arbeitstage mit mehr als 10h Arbeitszeit nur dort zum Einsatz kommen, wo sie keine Gesundheitsgefährdung mit sich bringen. Und dass so lange Arbeitszeiten solche Gefährdungen nach sich ziehen können, ist arbeitswissenschaftlich gut belegt¹². Dies gilt im Übrigen nicht nur für disponierte, sondern auch für eigenverantwortlich gesteuerte Arbeitszeiten.
- Die Wegezeiten zum und vom Arbeitsplatz fallen in die Ruhezeit, und es sollte bei Tages-Arbeitszeiten über 10h Dauer mindestens 60min Pausenzeit (also mehr als die gesetzlich vorgegebenen mindestens 45min) vorgesehen werden. Damit würden mittels 12h-Tag schon bei üblichen Wegezeiten arbeitsgebundene Zeiten von 14-15h pro Tag normalisiert werden – mit entsprechenden Auswirkungen auf die verbleibende Regenerations- und Sozialzeit.

¹² Siehe z.B. die Ausführungen von Dr. Beate Beermann, Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA), im Bundestags-Ausschuss für Arbeit und Soziales am 25.06.2018, die an dieser Stelle sehr ausführlich zitiert werden sollen: „Wir haben ... belastbares Wissen dazu generieren können aus den wissenschaftlichen Studien, dass eben lange Arbeitszeiten, insbesondere über zehn Stunden oder über 48-50 Stunden in der Woche zu gesundheitlichen Beeinträchtigungen erheblich beitragen, das Unfallrisiko bei langen täglichen Arbeitszeiten gesteigert wird und es insbesondere auch zu Irritationen im Kontext von Zufriedenheit und Work-Life-Balance kommt. D. h. wir haben eigentlich in diesem Kontext auf allen Dimensionen einen ungünstigen Einfluss der langen Arbeitszeiten. Wir sehen zudem, dass lange Arbeitszeiten dazu führen, dass man nicht abschalten kann. Das ist eine relativ neue Forschungslinie des „detachments“, also abschalten zu können von der Arbeit ist von hoher Bedeutung, was uns allen auch oftmals Probleme bereitet, weil wir die Arbeit sozusagen mit nach Hause nehmen und sie uns sogar nachts im Schlaf noch überfällt. D. h. dieses Abschalten können ist eine wesentliche Voraussetzung für gute Erholung. Und dieses Abschalten schaffen wir, wenn wir eine zusammenhängende Ruhezeit haben. ... Es ist ja nicht nur die Arbeitszeit, sondern wir haben ja auch so etwas wie hohe Arbeitsintensivierung, was vielleicht auch in die Diskussion einbezogen werden müsste in diesem Kontext; denn wenn wir über Digitalisierung sprechen, sprechen wir sicher eher über eine Arbeitsintensivierung als darüber, dass wir zu einer Arbeitsentzerrung kommen. In diesem Kontext sehen wir, dass es eben zu klassischen, gesundheitlichen Befindlichkeitsstörungen kommt, insbesondere psychovegetative Erschöpfung, also so etwas wie mentale Erschöpfung, aber auch so etwas wie körperliche Erschöpfung. Wir beobachten so etwas wie zunehmende Symptomaten wie Kopfschmerzen, aber auch Rückenbeschwerden und manifesten Erkrankungen wie Herz-Kreislauf-erkrankungen. Wir haben seit den 2010er Jahren deutlich beobachten können, dass die Anzahl der AU-Tage in Folge von psychischen Störungen und Verhaltensstörungen und -erkrankungen angestiegen sind, d. h. wir haben letztendlich auch eine Wirkung in Richtung psychischer Erkrankungen.“

- Arbeitnehmer*innen mit anderweitigen Verpflichtungen (z.B. Kinderbetreuung, Pflege von Angehörigen), gesundheitlichen Beeinträchtigungen – auch altersbedingt – oder langen Wegezeiten (siehe oben) sind eventuell nicht in der Lage, so lange Tages-Arbeitszeiten zu leisten. Damit fördert eine Anhebung der zulässigen Tages-Höchst-Arbeitszeit sowohl die ohnehin zunehmende Spaltung der Arbeitnehmerschaft und als auch die traditionelle familiäre Arbeitsteilung.
- Lange Tages-Arbeitszeiten können zu mehr Fehlern führen und zu einer Verringerung der Stundenproduktivität. Daher ist es durchaus fraglich, ob sich die Arbeitgeber hiermit wirklich einen Gefallen tun. –

Die von der baden-württembergischen CDU im Paket mit dem gesetzlichen 12h-Tag angebotene Reduzierung der gesetzlichen Wochenarbeitszeit auf 54h ist im Übrigen nicht praxistauglich, weil viele vollkontinuierliche Schichtpläne den derzeitigen gesetzlichen Spielraum von bis zu 60h/w Arbeitszeit benötigen.

Abschließend nun noch eine Kommentierung dreier Beispiele (von DEHOGA Bayern laut lifePR 02.01.19; meine Hervorhebungen), die die 10h-Grenze (auch) aus Sicht von Arbeitnehmer*innen in Frage stellen wollen:

- **„Hochzeit - Ein Gesetz gegen die Gäste:** Die Hochzeitsgesellschaft trifft um 17 Uhr ein. Die Arbeitszeit der Mitarbeiter begann zur Vorbereitung um 15 Uhr. Das Veranstaltungsende war für 1 Uhr nachts verabredet. Aufgrund der guten Stimmung möchten die Gäste spontan bis 4 Uhr morgens verlängern. Geht nicht! Sagt das Arbeitszeitgesetz. Der Gastronom steht vor der Wahl: Die Hochzeitsfeier pünktlich beenden oder ein saftiges Bußgeld von bis zu 15.000 Euro kassieren.“
Kommentar: Das Arbeitszeitgesetz dient wesentlich auch dem Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer*innen, die zudem ja möglicher Weise auch noch am Sonntag arbeiten müssen. Überziehungen verabredeter Zeiten müssen daher einkalkuliert und bei der Arbeitszeit-Planung berücksichtigt werden. Im gewählten Beispiel müssen die Arbeitnehmer*innen bis 01:00 45min gesetzliche Pausenzeit (in Teilabschnitten von mindestens 15min) erhalten haben, so dass Ausweitungen zumindest bis 01:45 keine Probleme bereiten sollten; und auch längere Pausen und zusätzliche Arbeitsunterbrechungen (z.B. Raucherpausen) wären ja möglich – und könnten zur zusätzlichen Motivierung der Mitarbeiter*innen auch vergütet werden. Muss mit einem eventuell noch späteren Ende gerechnet werden, fängt einfach ein Teil der Arbeitnehmer*innen etwas später an.
- **„Nebenbeschäftigung - Ein Gesetz gegen die persönliche Freiheit:** Eine in Teilzeit (25 Stunden pro Woche) arbeitende Büroangestellte verdient sich am Wochenende als Tresenkraft an der Bar etwas hinzu. Am liebsten jedoch würde sie jeden Freitag von 18 bis 24 Uhr aushelfen. Geht nicht! Sagt das Arbeitszeitgesetz. Da sie am Freitag bereits in ihrem Büro von 9 bis 14 Uhr gearbeitet hat, darf sie den sechsstündigen Abendservice nicht übernehmen. Die Mitarbeiterin wird daran gehindert, sich etwas hinzuzuverdienen!“

Kommentar: Das Arbeitszeitgesetz dient wesentlich auch dem Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer*innen. Im vorliegenden Fall werden die 10h im Übrigen nur sehr geringfügig überschritten, so dass schon viel mit – auch unter Produktivitätsgesichtspunkten sinnvollen – Pausen am Vormittag und am Abend erreicht werden kann. Der Rest kann dann zum Beispiel mittels eines etwas späteren Beginns und/oder eines etwas früheren Endes der Abend-Arbeitszeit bewältigt werden.

- **„Familie - Ein Gesetz gegen die Vernunft:** Eine Mutter von zwei Kindern möchte in einem Hotel arbeiten, aber auch ausreichend Zeit mit ihren Kindern verbringen. Deshalb möchte sie gerne an zwei Tagen pro Woche zwölf Stunden arbeiten. Geht nicht! Sagt das Arbeitszeitgesetz.“

Kommentar: Das Arbeitszeitgesetz dient wesentlich auch dem Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer*innen. Der Erholungsbedarf nimmt mit überlangen Tagesarbeitszeiten überproportional zu, so dass die Frage erlaubt sein muss, wie vernünftig so lange Tagesarbeitszeiten sind, zu denen ja mindestens noch die gesetzlich vorgeschriebene Pausenzeit und die Wegezeiten kommen. Auch schon bei den erlaubten 10h Arbeitszeit, nur 30min pro Arbeitsweg, 15min Rüstzeit und dem gesetzlichen Minimum von 45min Pausenzeit kommen die Arbeitnehmer*innen auf eine arbeitsgebundene Zeit von 12h – also z.B. von 06:00 bis 18:00 –, die weiter auszudehnen meines Erachtens unverantwortlich genannt werden darf.