

IST DAS ARBEITSZEITGESETZ NOCH ZEITGEMÄß?

Amélie Sutterer-Kipping

Digitale Fachveranstaltung der FES und des
DGB

9. November 2022, via Zoom

Das Hugo Sinzheimer Institut für Arbeits- und Sozialrecht – Wer wir sind



- gegründet am 29. April 2010 in Frankfurt a.M.
- Forschungen zum Arbeits- und Sozialrecht
- seit 1. Januar 2018 Institut der Hans-Böckler-Stiftung
- **Hugo Daniel Sinzheimer**
- „Begründer des Arbeitsrechts“, „Schöpfer des kollektiven Arbeitsrechts“
- grundlegende Schriften z.B. zum Tarifvertragsrecht, zur Koalitionsfreiheit, Arbeitstarifgesetz 1912
- Grundlagen des Arbeits- und Sozialrechts sowie Themen, die für Beschäftigte, Gewerkschaften sowie Betriebs- und Personalräte aktuell und praktisch wichtig sind:
 - digitale und globale Transformation der Arbeitswelt
 - Stärkung der Tarifautonomie
 - Europäisches Arbeitsrecht

Was regelt das Arbeitszeitgesetz?



§ 1 ArbZG – Vorrang Arbeitsschutz und Verbesserung der Arbeitsumwelt

§ 1 Zweck des Gesetzes

Zweck des Gesetzes ist es,

1. die **Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer** in der Bundesrepublik Deutschland und in der ausschließlichen Wirtschaftszone bei der Arbeitszeitgestaltung zu gewährleisten und die Rahmenbedingungen für flexible Arbeitszeiten zu verbessern sowie

2. den Sonntag und die staatlich anerkannten Feiertage als Tage der Arbeitsruhe und der seelischen Erhebung der Arbeitnehmer zu schützen.

Arbeitszeit in Deutschland

§ 3 Arbeitszeit der Arbeitnehmer

- Die werktägliche Arbeitszeit der Arbeitnehmer darf **acht Stunden nicht überschreiten**. Höchstdauer der wöchentlichen Arbeitszeit: 48 Stunden, vorübergehend 60 Stunden

§ 4 Ruhepausen

- **Ruhepausen: mehr als 6 Stunden => 30 Minuten**; mehr als 9 Stunden => 45 Minuten

§ 5 Ruhezeit

- Ruhezeit: **11 Stunden** (z.T. 10 Stunden, Abweichung in außergewöhnlichen Fällen möglich)

§ 7 Abweichende Regelungen durch Tarifverträge

Flexibles Arbeiten vs. Überstunden

Überstunden am Wohnzimmertisch

Arbeit und Soziales/Antwort - 08.09.2022 (hib 442/2022)

Berlin: (hib/CHE) Beschäftigte haben im Jahr 2021 insgesamt rund 59 Milliarden Arbeitsstunden geleistet, davon waren 0,8 Prozent unbezahlte und 0,5 Prozent bezahlte Überstunden. Das teilt die Bundesregierung in ihrer Antwort ([□ 20/3202](#)) auf eine Kleine Anfrage ([□ 20/2930](#)) der Fraktion Die Linke mit. Sie bezieht sich darin auf Angaben des Statistischen Bundesamtes, die auf Ergebnissen des Mikrozensus basieren.

In der Antwort werden die Überstunden nach Beschäftigungsformen detailliert aufgelistet. Demnach machten Beschäftigte mit Homeoffice-Nutzung im Durchschnitt vier Überstunden pro Woche, während Beschäftigte ohne Homeoffice-Nutzung im Durchschnitt 2,7 Überstunden pro Woche machten. Diese Zahlen basieren auf Daten des IAB (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung).

Blick Richtung EU

Das Urteil des EuGH vom 14.5.2019, C-55/18 – CCOO

„Um die praktische Wirksamkeit der von der Richtlinie 2003/88 vorgesehenen Rechte und des in Art. 31 Abs. 2 der Charta verankerten Grundrechts zu gewährleisten, müssen **die Mitgliedstaaten die Arbeitgeber daher verpflichten, ein objektives, verlässliches und zugängliches System** einzuführen, mit dem die von einem jeden Arbeitnehmer geleistete tägliche Arbeitszeit gemessen werden kann.“

Arbeitszeiterfassung nach geltendem Recht

- § 16 Abs. 2 ArbZG:
- „Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die **über die werktägliche Arbeitszeit** des § 3 Satz 1 **hinausgehende Arbeitszeit der Arbeitnehmer aufzuzeichnen (...)**“
- § 17 MiLoG: „Ein Arbeitgeber, der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach § 8 Absatz 1 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch oder in den in § 2a des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes genannten Wirtschaftsbereichen oder Wirtschaftszweigen beschäftigt, ist verpflichtet, **Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit dieser Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer spätestens bis zum Ablauf des siebten auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertages aufzuzeichnen.**“

Ist § 16 Abs. 2 ArbZG einer unionsrechtskonformen Auslegung zugänglich?

- Wortlautgrenze
- Gesetzgeberische Motivation
- Vielzahl branchenspezifischer Normen mit umfassenden Dokumentationspflichten
- Horizontalkraft der ArbZRL und Art. 31 Abs. 2 GrChr?
 - EuGH spricht nur „von Verpflichtung der Mitgliedstaaten“

BAG Beschluss vom 13.09.2022 (Pressemitteilung)

- Der Betriebsrat hat nach § 87 Abs. 1 Eingangssatz BetrVG in sozialen Angelegenheiten nur mitzubestimmen, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht. Bei **unionsrechtskonformer Auslegung** von **§ 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG** ist der Arbeitgeber gesetzlich verpflichtet, die Arbeitszeiten der Arbeitnehmer zu erfassen. Dies schließt ein – ggfs. mithilfe der Einigungsstelle durchsetzbares – Initiativrecht des Betriebsrats zur Einführung eines Systems der Arbeitszeiterfassung aus.

Und nun?

- Verstoß gegen § 3 Abs. 2 ArbSchG löst keine unmittelbaren Sanktionen aus.
- Betriebsräte haben kein Initiativrecht, haben aber nach § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG die Aufgabe, ihre Arbeitgeber auf die Verpflichtung hinzuweisen.
- Mitbestimmungsrecht der konkreten Ausgestaltung nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG.
- Gesetzgeber muss in naher Zukunft verbindliche und sanktionsfähige Vorgaben machen. EuGH hat in seinem „Stechuhrurteil“ 2019 präzise Vorgaben gemacht:



Demnach müssen Systeme zur Arbeitszeiterfassung verlässlich, zugänglich und objektiv sein

VIELEN DANK FÜR IHRE AUFMERKSAMKEIT

www.boeckler.de

<https://www.hugo-sinzheimer-institut.de>



**(78) Wieso das Arbeitszeitgesetz dem Schutz der
Gesundheit dient**

02. November 2021 · 34m 40s

