



## Information zu den Höchstarbeitszeiten in Deutschland

### **Die Höchstarbeitszeiten** *BAG 24.01.06: Auch in Alt-Tarifverträgen maximal 48 Stunden wöchentlich!*

Die Höchstarbeitszeit beträgt 10 Stunden täglich bzw. 48 Stunden pro Woche.

Von der höchstzulässigen Wochenarbeitszeit von 48 Stunden kann auch nicht durch tarifvertragliche Regelungen abgewichen werden, obwohl die Tariföffnungsklausel in § 7 Abs. 1 Nr. 1a Arbeitszeitgesetz (ArbZG) Regelungen von mehr als 10 Stunden täglich zulässt, wie nunmehr das Bundesarbeitsgericht in einer aktuellen Entscheidung vom 24.01.2006 festgestellt hat.

Die Obergrenze der zulässigen werktäglichen Arbeitszeit von 10 Stunden darf grundsätzlich nie überschritten werden. Dies gilt selbst dann, wenn die Arbeitszeit in erheblichem Umfang aus Arbeitsbereitschaft besteht.

Eine Ausnahme von dieser täglichen Höchstarbeitszeit ist allenfalls dann möglich, wenn die Tarifvertragsparteien oder die Betriebsparteien gem. § 7 I Nr. 1a ArbZG eine abweichende Vereinbarung getroffen haben oder einer der in §§ 7 Abs. 4, 5, 6 ArbZG geregelten Fälle vorliegt.

Anders als die europäische Arbeitszeitrichtlinie 93/104/EG enthält das ArbZG allerdings

keine ausdrückliche Regelung über die zulässige wöchentliche Höchstarbeitszeit. So ergibt sich jedoch mittelbar daraus, dass § 3 S. 1 ArbZG die werktägliche Arbeitszeit der Arbeitnehmer im Ausgleichszeitraum im Durchschnitt auf 8 Stunden werktäglich begrenzt. Bei wöchentlich 6 Werktagen ergibt sich so im Ausgleichszeitraum eine höchstzulässige wöchentliche Arbeitszeit von 48 Stunden.

Insoweit entspricht § 3 ArbZG der Vorgabe des Art. 6 Nr. 2 der ArbeitszeitRL 93/104/EG, wonach die durchschnittliche Arbeitszeit pro Siebentageszeitraum 48 Stunden nicht überschreiten darf.

Diese seit 01.01.2004 geltenden Höchstarbeitszeiten in § 7 Abs. 1 Nr. 1a ArbZG sind, so der 1. Senat des Bundesarbeitsgerichts, auch für Tarifverträge maßgeblich, die am 1.1.2004 bereits galten.

Nach § 7 Abs. 1 Nr. 1a des Arbeitszeitgesetzes vom 24. Dezember 2003 kann tarifvertraglich, nicht aber allein mittels Arbeitsvertrag, eine werktägliche Arbeitszeit von mehr als zehn Stunden vorgesehen werden, wenn in die Arbeitszeit in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst fällt.

#### Höchstarbeitszeiten:

Die zulässige Höchstarbeitszeit ist im Arbeitszeitgesetz (ArbZG) für alle Arbeitnehmer geregelt, wobei für verschiedene Personengruppen gesonderte Bestimmungen gelten, die – wie sich in der Praxis zeigt – oft nicht hinreichend bekannt sind:

##### 1. Alle Arbeitnehmer:

- Montag – Samstag: täglich höchstens 10 Stunden
- in 24 Wochen maximal 1.152 Stunden
- Ruhezeiten zwischen 2 Arbeitseinsätzen von mindestens 11 Stunden

##### 2. Jugendliche unter 18 Jahren:

- Montag – Freitag: täglich höchstens 8,5 Stunden und nur von 6-20 Uhr
- wöchentlich höchstens 40 Stunden
- Ruhezeiten zwischen 2 Arbeitseinsätzen mindestens 12 Stunden

##### 3. Schwerbehinderte Mitarbeiter:

- wie unter 1: – Montag – Samstag: täglich höchstens 10 Stunden
- in 24 Wochen maximal 1.152 Stunden
  - Ruhezeiten zwischen 2 Arbeitseinsätzen von mindestens 11 Stunden

aber:

- Mitarbeiter kann Arbeit von mehr als 8 Stunden pro Tag verweigern!

##### 4. Leitende Angestellte:

für diese gibt es keine Beschränkungen, da sie gemäß § 18 ArbZG nicht unter die Regelungen des Arbeitszeitgesetzes fallen. (Leitende Angestellte nach § 5 Abs.3 BetrVG)

##### 5. Schwangere und Stillende:

- Montag – Samstag: täglich höchstens 8,5 Stunden\* und nur zwischen 6 und 20 Uhr
- maximal 90 Stunden in der Doppelwoche\*

\* unter 18 Jahren nur 8 Stunden täglich und 80 Stunden in der Doppelwoche!

Zu beachten ist auch, dass Sonn- und Feiertagsarbeit in der Regel nicht zulässig ist (§ 9 Abs.1 ArbZG), es jedoch vereinzelte Ausnahmeregelungen, z. B. in Ausnahmebetrieben/-branchen (§ 10 ArbZG) gibt.

Hier muss dann allerdings dennoch gemäß § 7 Abs. 8 ArbZG gewährleistet sein, dass die Arbeitszeit einschließlich Arbeitsbereitschaft und Bereitschaftsdienst im Durchschnitt von zwölf Monaten 48 Wochenstunden nicht überschreitet.

Eine Ausnahme hiervon gilt auch nicht für Alt-Tarifverträge. Entgegen einem weit verbreiteten Verständnis wird aber von dieser Übergangsregelung die 48-Stunden-Grenze nicht erfasst. Das ergibt die gebotene europarechtskonforme Auslegung.