

Recht

Arbeitszeitrecht

vbw

Position
Stand: Juni 2024

Die bayerische Wirtschaft



Hinweis

Diese Information ersetzt keine rechtliche Beratung im Einzelfall. Eine Haftung übernehmen wir mit der Herausgabe dieser Information nicht.

Zitate aus dieser Publikation sind unter Angabe der Quelle zulässig.

Vorwort

Zeitgemäße Arbeitszeit

Das deutsche Arbeitszeitrecht entspricht nicht den Anforderungen einer modernen und flexiblen Arbeitswelt. Sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer werden durch die veralteten Regelungen ihrer Flexibilität beraubt. Die Rechtsprechung zur Arbeitszeiterfassung hat die Herausforderungen noch verschärft.

Die bayerischen Unternehmen brauchen ein flexibles Regelwerk zur Arbeitszeit, um mobiles Arbeiten zu erleichtern und grenzüberschreitende Betriebsabläufe zu optimieren. Wo die betrieblichen Notwendigkeiten dafür Raum lassen, kann eine flexible Verteilung der Arbeitszeit im Einvernehmen von Arbeitnehmer und Arbeitgeber die Vereinbarkeit von Familie und Beruf stärken – ein wichtiger Beitrag zur Stärkung und langfristigen Sicherung der Säule soziale Nachhaltigkeit.

Mit unserem Positionspapier wollen wir einen konstruktiven Beitrag leisten, um die Positionen und Argumente der bayerischen Wirtschaft in die Arbeitszeitdebatte einzubringen.

Bertram Brossardt
06. Juni 2024

Inhalt

Position auf einen Blick	1
1 Flexibilität im Arbeitszeitgesetz stärken	2
1.1 Neustrukturierung der Höchstarbeitszeiten	2
1.2 Kurze Unterbrechungen der Ruhezeiten nicht unterbinden	3
1.3 Umsetzung der Rechtsprechung zur Arbeitszeiterfassung	3
1.4 Vollständige Ausnahmen für Arbeitnehmer mit Arbeitszeitsouveränität	5
1.5 Kein zwangsweiser Ausschluss der Erreichbarkeit	6
1.6 Klarstellung für freiwillige Selbstfahrten: Keine Arbeitszeit	7
1.7 Arbeitszeitverlängerungen bei öffentlichen Ausschreibungen	7
1.8 Arbeitszeitverlängerungen im Gastgewerbe	8
1.9 Bußgeldtatbestand für Arbeitszeitzachweise abschaffen	8
2 Ausnahmen bei Sonn- und Feiertagsbeschäftigung ausbauen	9
2.1 Sonn- und Feiertagsbeschäftigung in Callcentern und bei digitalen Dienstleistern erhalten	9
2.1.1 Weitere Ausnahmen bei grenzüberschreitender Arbeitsleistung	10
2.1.2 Öffentliche Ausschreibungen und Sonn- und Feiertagsarbeit harmonisieren	10
2.1.3 Kein Nachholen von Feiertagen	10
Ansprechpartner/Impressum	13

Position auf einen Blick

Rahmenbedingungen für eine moderne Arbeitszeitgestaltung

Um das veraltete Arbeitszeitrecht an die moderne Arbeitswelt anzupassen sind Anpassungen erforderlich:

- Die tägliche Höchstarbeitszeit muss ganz abgeschafft werden, zugunsten einer durchschnittlichen wöchentlichen Höchstarbeitszeit von 48 Stunden – in allen Bereichen und Branchen und ohne Einschränkung auch für Unternehmen ohne Tarifbindung und ohne Bezugnahme auf Tarifverträge; die europäische Arbeitszeitrichtlinie ermöglicht das (etwaige Experimentierräume exklusiv für tarifgebundene Unternehmen mit Betriebsrat reichen keinesfalls aus).
- Die Möglichkeiten zur Ausgestaltung der elfstündigen täglichen Ruhezeit müssen aus der EU-Arbeitszeitrichtlinie voll in das deutsche Arbeitszeitgesetz übernommen werden – derzeit ist das deutsche Gesetz strenger als die Richtlinie; die Richtlinie ermöglicht Ausnahmen durch Tarifverträge, auf die auch nicht-tarifgebundene Unternehmen Bezug nehmen können.
- Die mindestens erforderliche Umsetzung des EuGH-Urteils zur Arbeitszeiterfassung muss – gerade angesichts der daraus resultierenden BAG-Rechtsprechung – durch Regelungen im Arbeitszeitgesetz erfolgen. Darüber hinaus darf es zu keinen weiteren, zusätzlichen Belastungen und Restriktionen für Arbeitgeber kommen. Alle Flexibilisierungs- und Ausnahmemöglichkeiten des europäischen Rechtsrahmens müssen voll ausgeschöpft werden.
- Die Ausnahmeregelungen für Sonn- und Feiertagsarbeit dürfen nicht abgeschafft werden, sondern müssen in moderatem Umfang ausgeweitet werden.

1 Flexibilität im Arbeitszeitgesetz stärken

Arbeitszeitvorgaben an Digitalisierung, Individualisierung und Globalisierung anpassen

1.1 Neustrukturierung der Höchstarbeitszeiten

Eine Ablösung der täglichen Höchstarbeitszeitgrenzen durch eine wochenbezogene Betrachtung ist dringend notwendig angesichts der Probleme in der betrieblichen Realität. Die im Arbeitszeitgesetz vorgesehenen, begrenzten Flexibilisierungsmöglichkeiten entfalten in der betrieblichen Realität in Bayern nur sehr geringe Wirkung, da sie an zu enge Bedingungen geknüpft sind. Die tägliche Höchstarbeitszeit von acht bzw. zehn Stunden wird diesen Anforderungen nicht gerecht. Arbeitszeiten über zehn Stunden pro Tag hinaus wären nach den europarechtlichen Vorgaben ohne weiteres möglich, solange die durchschnittliche Wochenarbeitszeit von 48 Stunden gewahrt bleibt.

Ein Verzicht auf die tägliche Höchstgrenze von zehn Stunden führt nicht zu einer Erhöhung des Arbeitszeitvolumens, sondern nur zu mehr Flexibilität bei der wöchentlichen Verteilung. Eine vertraglich vereinbarte 40-Stunden-Woche bleibt eine 40-Stunden-Woche, der durchschnittliche Acht-Stunden-Tag bleibt hier erhalten. Die Behauptung, dass bei Ablösung der täglichen Höchstarbeitszeit durch eine wöchentliche Höchstarbeitszeit die jeweilige Gefährdungssituation nicht mehr berücksichtigt werde, ist falsch. Die jeweilige Gefährdungssituation wird weiterhin im Wege der nach dem Arbeitsschutzgesetz durchzuführenden Gefährdungsbeurteilung unter Einbeziehung der Arbeitszeitgestaltung berücksichtigt. Aus arbeitsschutzrechtlicher Sicht ändert sich durch Einführung einer wöchentlichen Arbeitszeit nichts.

Bloße Öffnungsklauseln für die Tarif- und Betriebsparteien bei fortbestehender täglicher Höchstarbeitszeit würden (auch mit Öffnungsklauseln für nicht-tarifgebundene Unternehmen) den Bedürfnissen der betrieblichen Praxis nicht in gleichem Umfang Rechnung tragen. In vielen besonders betroffenen Branchen sind tarifvertragliche Lösungen nicht möglich.

Auch die weiteren Flexibilisierungsmöglichkeiten, die die europäische Arbeitszeitrichtlinie grundsätzlich ermöglicht, z. B. bei der Ausgestaltung der Ruhezeit durch die Sozialpartner, müssen im deutschen Recht voll umgesetzt werden. Dafür muss insbesondere § 7 ArbZG im Sinne der Richtlinie ausgeweitet werden.

1.2 Kurze Unterbrechungen der Ruhezeiten nicht unterbinden

Die elfstündige Ruhezeit nach § 5 Abs. 1 Arbeitszeitgesetz / Art. 3 EU-Arbeitszeitrichtlinie darf nicht von neuem zu laufen beginnen, wenn der Arbeitnehmer abends zu Hause einen kurzen Blick auf seine dienstlichen E-Mails wirft oder ein kurzes berufliches Telefonat führt. Solche Bagatellfälle treten häufig auf, ohne dass der Arbeitgeber dies anordnet. Wenn hierdurch die Ruhezeit beendet wird, wird der Gebrauch von mobilen Geräten unpraktikabel. Der Arbeitgeber kann außerdem das Verhalten seiner Arbeitnehmer außerhalb des Betriebsgeländes nicht kontrollieren.

Nach der in Deutschland überwiegenden Rechtsmeinung zählen geringfügige Unterbrechungen und solche, die den Arbeitnehmer kaum belasten, nicht als Unterbrechungen der Ruhezeit, weil sie den Erholungszweck nicht gefährden. Eine abschließende, rechtssichere Klarstellung ist aber erforderlich, um die dennoch verbleibende Unsicherheit zu beseitigen.

1.3 Umsetzung der Rechtsprechung zur Arbeitszeiterfassung

Wir setzen uns dafür ein, dass auch in Zukunft eine angemessene und nicht übermäßig bürokratische Handhabung der Arbeitszeiterfassung möglich ist. Eine allzu strenge Erfassungspflicht würde nicht nur Arbeitgeber stark beeinträchtigen, sondern auch diejenigen Arbeitnehmer, die sich selbst eine flexible, unkomplizierte und unbürokratische Arbeitszeitgestaltung wünschen und deren Arbeitgeber das auch ermöglichen können. Wir fordern deshalb den Gesetzgeber zu zügigem Handeln auf. Der zukünftige Rechtsrahmen muss dabei die folgenden Aspekte und Besonderheiten berücksichtigen:

- Die Regelungen zum öffentlichen Arbeitszeitrecht und zur daraus resultierenden Arbeitszeiterfassung müssen einheitlich im Arbeitszeitgesetz geregelt werden. Das Arbeitszeitrecht im Arbeitsschutzgesetz zu verorten, wie es das Bundesarbeitsgericht (BAG) in Teilen tut, ist nicht sachgerecht. Um zukünftige Unsicherheiten zu vermeiden, muss im Arbeitsschutzgesetz klargestellt werden, dass alle Fragen des öffentlichen Arbeitszeitrechts und damit verbundener Aspekte, insbesondere jener, die aus der EU-Arbeitszeitrichtlinie herrühren, im Arbeitszeitgesetz abschließend geregelt sind.
- Über die erforderliche Umsetzung der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) hinaus darf es zu keinen weiteren, zusätzlichen Belastungen und Restriktionen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer kommen.

Die Form der Zeiterfassung muss frei bleiben und die Frist zur Eintragung muss mindestens sieben Tage betragen (wie auch bei der Zeiterfassung nach dem Mindestlohngesetz). Eine Erfassung noch am selben Tag und in zwingender elektronischer Form, wie zwischenzeitlich in einem inoffiziellen Gesetzentwurf enthalten, werden vom europäischen Recht und der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs nicht vorgegeben. Dies wäre ein weiterer deutscher Sonderweg, der Unternehmen unnötig belastet.

- Zentrale Aussage der EuGH-Rechtsprechung ist, dass die Mitgliedsstaaten die Arbeitgeber verpflichten müssen, „ein System einzurichten, mit dem die von Arbeitnehmern geleistete tägliche Arbeitszeit gemessen werden kann“. Das heißt, dass die Mitarbeiter die Möglichkeit haben müssen, dieses System zu nutzen. Es ist aber kein Nutzungszwang für sie vorgesehen. Dementsprechend müssen die europäischen Vorgaben so umgesetzt werden, dass die tatsächliche Nutzung der Zeiterfassung den Arbeitnehmern überlassen bleibt. Die anderslautende Auffassung des BAG ist für den Gesetzgeber nicht bindend.
- Die bisher bestehende Möglichkeit der Delegation der Aufzeichnungspflicht an die Arbeitnehmer („Selbstaufzeichnung“), z. B. im Rahmen der Vertrauensarbeitszeit muss dabei erhalten bleiben. Es muss auch in der freien Wahl des Arbeitgebers liegen, für welche Arbeitnehmer er welche Zeiterfassung wählt, eine Pflicht für alle Arbeitnehmer bzw. bestimmte Arbeitnehmergruppen dieselbe Erfassungsmethode zu wählen, darf es nicht geben. So darf z. B. bei der Arbeitnehmerüberlassung der Entleiher nicht gezwungen werden, Zeitarbeiter in sein normales betriebliches Erfassungssystem einzubinden – dies würde u. a. erheblichen administrativen Mehraufwand mit sich bringen und evtl. zu Kompatibilitätsproblemen mit der Zeiterfassung durch den Verleihbetrieb führen.
- Das Urteil des EuGH gibt nur die Erfassung der täglichen Arbeitszeit vor. Die Aufzeichnung der genauen Lage von Pausen ist hierfür nicht erforderlich. Dementsprechend muss auch nach der Neuregelung die Netto-Erfassung der Arbeitszeit unter Herausrechnung der Pausen ohne Erfassung von Beginn und Ende der Pausen möglich sein, wie das ja auch im Einklang mit der Entscheidung des BAG steht. Zugleich muss es aber möglich sein, sonstige private Arbeitsunterbrechungen immer von der Arbeitszeiterfassung auszunehmen. Insoweit muss der Arbeitgeber auch die Möglichkeit haben, den Arbeitnehmern die zeitnahe, nachträgliche Korrektur von Aufzeichnungen zu ermöglichen, um private Arbeitsunterbrechungen zu erfassen.
- Der EuGH stellt Spielräume der Mitgliedsstaaten bei der Umsetzung seines Urteils fest, z. B. „unter Berücksichtigung der Besonderheiten des jeweiligen Tätigkeitsbereiches“. Dieser Spielraum muss genutzt werden, um insbesondere Arbeitnehmer in Vertrauensarbeitszeit und mobiler Arbeit von der Zeiterfassung auszunehmen.
- Die EU-Arbeitszeitrichtlinie ermöglicht Ausnahmen, wenn die Dauer der Arbeitszeit wegen besonderer Merkmale der ausgeübten Tätigkeit nicht bemessen und/oder vorherbestimmt ist oder von den Arbeitnehmern selbst bestimmt werden kann. Diese Ausnahmemöglichkeit ist im deutschen Recht bislang nur sehr eingeschränkt für leitende Angestellte umgesetzt. Zumindest bei der Aufzeichnungspflicht muss von dieser Möglichkeit vollumfänglich Gebrauch gemacht werden.
- Die EU-Arbeitszeitrichtlinie ermöglicht Ausnahmen durch Tarifverträge, soweit ein angemessener Schutz sichergestellt ist. Diese Ausnahme muss hinsichtlich der Arbeitszeiterfassung vollumfänglich umgesetzt werden, so dass tarifliche Erfassungsmodelle immer Vorrang vor dem Gesetz haben.

Gleiches muss für Betriebsvereinbarungen mit partnerschaftlich festgelegten Erfassungsmodellen festgelegt werden, zumindest im Wege einer gesetzlichen Vermutung der Rechtmäßigkeit solcher Modelle.

- Außerdem ermöglicht die EU-Arbeitszeitrichtlinie ein freiwilliges Opt-out, mit dem sich Arbeitnehmer dazu bereiterklären können, auf die Einhaltung der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit zu verzichten. Auch diese Möglichkeit muss im deutschen Recht zumindest insoweit umgesetzt werden, dass auf eine Erfassung der Dauer der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit mit Zustimmung der Arbeitnehmer verzichtet werden kann – es wäre dann nur die Dauer der Ruhezeiten zu erfassen.
- Bei Mitarbeitern in festen Arbeitszeitmodellen, wie z. B. Schichtarbeit muss (weiterhin) die kollektive Zeiterfassung ausreichen, d. h. für alle Mitarbeiter in einer Schicht werden Beginn und Ende gemäß der Schichtarbeitszeit einheitlich erfasst, nur bei Abweichungen (z. B. Verspätungen eines Mitarbeiters) erfolgt eine individuelle Korrektur. Eine aufwändige individuelle Erfassung der einzelnen Arbeitnehmer (mit zwangsläufig identischer Arbeitszeit) darf nicht erforderlich sein. Dasselbe muss für vergleichbare Fälle mit einheitlichen Arbeitszeiten für mehrere Arbeitnehmer gelten.
- Nach dem Vorbild der Mindestlohndokumentationspflichtenverordnung müssen mitarbeitende Familienangehörige auch von der Erfassung nach dem Arbeitszeitgesetz ausgenommen werden. Das europäische Recht sieht eine solche Ausnahme ausdrücklich vor.
- Die bereits bestehende Bußgeldandrohung im Arbeitszeitgesetz für fahrlässige und vorsätzliche Falschaufzeichnung bzw. Nichtaufbewahrung muss im Zuge der Umsetzung beschränkt werden auf vorsätzliche Verstöße. Gerade im Zuge moderner Arbeitsformen wie z. B. Homeoffice sind die Arbeitszeiten oft der unmittelbaren Kontrolle durch den Arbeitgeber entzogen. Irrtümer und unbeabsichtigte Fehler dürfen hier nicht zulasten des Arbeitgebers gehen. (Siehe auch Ziffer 1.9)

1.4 Vollständige Ausnahmen für Arbeitnehmer mit Arbeitszeitsouveränität

Art. 17 Abs. 1 der europäischen Arbeitszeitrichtlinie ermöglicht es, Arbeitnehmer dann vollständig von den Beschränkungen des Arbeitszeitgesetzes auszunehmen, *wenn die Arbeitszeit wegen der besonderen Merkmale der ausgeübten Tätigkeit nicht gemessen und/oder nicht im Voraus festgelegt wird oder von den Arbeitnehmern selbst festgelegt werden kann*. Als Beispiele dafür nennt die Richtlinie unter anderem leitende Angestellte oder sonstige Personen mit selbstständiger Entscheidungsbefugnis und Familienangehörige. Diese Beispiele sind aber nicht abschließend. Im Ergebnis können alle Arbeitnehmer mit Arbeitszeitsouveränität ausgenommen werden, wie zum Beispiel Beschäftigte in Vertrauensarbeitszeit.

Diese Ausnahmemöglichkeit wird im deutschen Arbeitszeitgesetz aber nur sehr eingeschränkt umgesetzt, z. B. für leitende Angestellte und Chefärzte (§ 18 ArbZG).

Die vbw fordert deshalb, dass alle Arbeitnehmer mit Arbeitszeitsouveränität umfassend von den Beschränkungen des Arbeitszeitgesetzes ausgenommen werden, wie es im Europarecht vorgesehen ist. Arbeitszeitsouveränität muss insbesondere dann gesetzlich vermutet werden, wenn das Einkommen des Arbeitnehmers über der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung liegt. Diese hochbezahlten Arbeitnehmer haben in der Regel die erforderliche selbstständige Entscheidungsbefugnis oder sind sonst gegenüber dem Arbeitgeber in einer so herausragenden Position, dass Arbeitszeitbeschränkungen als Schutzinstrument nicht erforderlich sind.

1.5 Kein zwangsweiser Ausschluss der Erreichbarkeit

Es muss weiterhin möglich sein, dass Arbeitnehmer die Möglichkeiten, nach Dienstschluss oder im Urlaub erreichbar zu sein, im Rahmen ihrer Aufgabenerledigung freiwillig nutzen können, wenn sie dies für sinnvoll halten.

Von einigen Seiten wird die Forderung erhoben, dass die Unternehmen ihre Beschäftigten nach Dienstschluss und im Urlaub auch dann nicht kontaktieren dürfen, wenn die Betroffenen hiermit ausdrücklich einverstanden sind. Dies soll sogar gesetzlich vorgeschrieben und z. B. durch Serverabschaltungen erzwungen werden.

Hiergegen sprechen jedoch gewichtige Argumente:

- In juristischer Hinsicht kann eine E-Mail-Abschaltung, insbesondere wenn die E-Mails nicht an einen Vertreter weitergeleitet, sondern gelöscht werden, als Zugangsvereitelung zu werten sein. In solchen Fällen kann der Zugang einer empfangsbedürftigen Willenserklärung unterstellt werden, obwohl der Empfänger sie gar nicht lesen konnte.
- Entsprechende Regelungen berauben die Arbeitnehmer ihrer Flexibilität und sind deshalb nicht sinnvoll. Wer nach Verlassen des Arbeitsplatzes erreichbar ist, wird sich eher dafür entscheiden früher nach Hause zu gehen, als wenn die Möglichkeit der Kontaktaufnahme nicht besteht und der Arbeitnehmer befürchten muss, dass er am nächsten Tag möglicherweise mit einem dringlichen Problem konfrontiert wird, auf das er sich sonst besser hätte einstellen können. Gleiches gilt für den Fall, dass der Arbeitnehmer auf dringend erforderliche Zuarbeiten wartet. Die vermeintliche Schutzfunktion und der Zweck, den Arbeitnehmern eine entspannte Freizeitgestaltung zu ermöglichen, werden durch das Kontaktverbot ins Gegenteil verkehrt.
- Durch die unflexible Abkoppelung der Arbeitnehmer von der mobilen Kommunikation wird im Übrigen auch verhindert, dass ein Arbeitnehmer sich nachmittags Zeit für private Termine oder seine Familie nehmen kann und die versäumte Arbeit abends mithilfe eines mobilen Arbeitsgerätes nachholt.

Die neuen technischen Möglichkeiten schaffen Freiräume für Arbeitnehmer, erhöhen aber auch das Maß an Eigenverantwortung, das man ihnen bei der Nutzung dieser Möglichkeiten zugestehen muss.

1.6 Klarstellung für freiwillige Selbstfahrten: Keine Arbeitszeit

Nach der in Deutschland überwiegenden Rechtsauffassung zählen Selbstfahrten, also Fahrten, bei denen der Arbeitnehmer selbst ein Kraftfahrzeug lenkt, dann nicht als Arbeitszeit (im Sinne des Arbeitszeitgesetzes), wenn dem Arbeitnehmer eine angemessene Alternative zur Verfügung steht. Hat der Arbeitnehmer zum Beispiel die Wahl zwischen der Selbstfahrt mit dem Auto oder der Fahrt mit öffentlichen Verkehrsmitteln, dann zählt das nicht als Arbeitszeit, wenn er sich aus freien Erwägungen für das Auto entscheidet, weil ihm das praktikabler erscheint. Dann fällt die Selbstfahrt in die private Entscheidungsfreiheit des Arbeitnehmers, in die das Arbeitszeitrecht nicht eingreifen darf.

Diese plausible Rechtsauffassung wird aber im Vollzug nicht von allen Behörden einheitlich geteilt. Es muss daher eine Klarstellung geben, dass diese Entscheidungen des Arbeitnehmers zu einer freiwilligen Selbstfahrt respektiert werden und sie deshalb nicht als Arbeitszeit zählen. Die Frage der Vergütung für diese Zeiten wird dadurch nicht berührt, da sich diese nicht nach dem Arbeitszeitgesetz richtet.

1.7 Arbeitszeitverlängerungen bei öffentlichen Ausschreibungen

Bei Baumaßnahmen an Bundesautobahnen wird durch die öffentlichen Auftraggeber häufig im Rahmen der Ausschreibung die sog. Betriebsform 2 vorgegeben. Diese setzt Arbeiten an allen Werktagen unter vollständiger Ausnutzung des Tageslichts voraus. Dies bedeutet, dass in der Bausaison in den tageslichtintensiven Monaten (Ende Mai bis Ende Oktober) eine Arbeitszeit länger als zehn Stunden geleistet werden muss.

Solange daher die tägliche Höchstarbeitszeitgrenze nicht ganz aufgegeben wird, sind diese Unternehmen auf Ausnahmegenehmigungen angewiesen. Den Rechtsrahmen hierfür bietet § 15 Abs. 1 Nr. 1 b) ArbZG. Hierbei handelt es sich aber um eine Ermessensentscheidung der Aufsichtsbehörde. Leider berücksichtigen nicht alle Behörden in Bayern bei dieser Entscheidung die berechtigten Interessen der Unternehmen in ausreichendem Maße. Daher ist zum einen auf eine einheitliche, den berechtigten Interessen der Unternehmen gerecht werdende Genehmigungspraxis in Bayern hinzuwirken. Zum anderen muss über eine gesetzliche Einschränkung des Ermessens in § 15 Abs. 1 Nr. 1 b) ArbZG nachgedacht werden, für den Fall, dass das Ausnahmeerfordernis auf zwingende Ausschreibungsbedingungen öffentlicher Auftraggeber beruht.

1.8 Arbeitszeitverlängerungen im Gastgewerbe

Auch im Hotel- und Gaststättengewerbe erweist sich die tägliche Höchst Arbeitszeit als vollkommen unpraktikabel. Beispielsweise zieht sich die Durchführung von Hochzeits- oder sonstigen größeren Feiern und Festen in der Regel über eine längere Dauer hin, so dass nach acht bzw. zehn Stunden ein „Schichtwechsel“ notwendig wäre und das Personal ausgetauscht werden müsste. Insbesondere kleineren Betrieben im ländlichen Raum ist dies faktisch nicht möglich.

Solange daher die tägliche Höchst Arbeitszeitgrenze nicht ganz aufgegeben wird, sind auch die Unternehmen im Gastgewerbe auf Ausnahmegewilligungen angewiesen. Den Rechtsrahmen hierfür bietet § 15 Abs. 1 Nr. 2 ArbZG.

Diese Vorschrift richtet sich an Saison- und Kampagnenbetriebe. Viele Betriebe im Gastgewerbe, gerade im ländlichen Raum, fallen unter diese Kategorie. Sie haben zwar ganzjährig geöffnet, zu bestimmten Jahreszeiten kommen aber aus nachvollziehbaren Gründen wesentlich mehr Gäste als zu den übrigen Zeiten, z. B. im Sommer bei entsprechenden Außenflächen oder zur Weihnachtszeit. In anderen deutschen Ländern werden solche Ausnahmegewilligungen für Gastronomiebetriebe bereits sehr praxisorientiert gehandhabt und an die Begründung und Formalien keine überspannten Anforderungen gestellt. Solange die tägliche Höchst Arbeitszeitgrenze nicht ganz aufgegeben wird, muss für solche Ausnahmegewilligungen auch in Bayern eine angemessene und praxisnahe Verwaltungspraxis umgesetzt werden.

1.9 Bußgeldtatbestand für Arbeitszeitnachweise abschaffen

Die Bußgeldvorschrift in § 22 Abs. 1 Nr. 9 ArbZG muss abgeschafft oder zumindest dahingehend angepasst werden, dass sie nur noch bei Vorsatz erfüllt ist.

Die Tätigkeit an mobilen Endgeräten gilt auch außerhalb des Betriebsgeländes als Arbeitszeit. Der Arbeitgeber ist nach dem Arbeitszeitgesetz (ArbZG) verpflichtet, die über die werktägliche Arbeitszeit von acht Stunden hinausgehende Arbeitszeit aufzuzeichnen. Die Verletzung der entsprechenden Vorschrift ist bußgeldbewehrt.

Der Arbeitgeber kann die Pflicht zwar auf die Arbeitnehmer delegieren, ihn trifft aber am Ende die Verantwortung für die ordnungsgemäße Aufzeichnung. Daher hat er durch Stichproben sicherzustellen, dass die Arbeitnehmer der Anweisung nachkommen. Besonders schwierig ist dies, wenn die Arbeitnehmer an häufig wechselnden Orten arbeiten, an denen sie der Aufsicht durch den Arbeitgeber weitestgehend entzogen sind. Die Kontrolle der von den Arbeitnehmern abzugebenden Aufzeichnungen genügt grundsätzlich. Dabei kann der Arbeitgeber jedoch ohne böse Absicht unzureichende Angaben übersehen, wenn er von sich aus gar keinen Überblick über die tatsächliche Dauer der geleisteten Arbeit haben kann. Es besteht die Gefahr, dass Gerichte und Verfolgungsbehörden in solchen Fällen die Fahrlässigkeit bejahen, die zur Erfüllung des Bußgeldtatbestands genügt.

2 Ausnahmen bei Sonn- und Feiertagsbeschäftigung ausbauen

Sonn- und Feiertage sind geschützt – Ausnahmen sichern Unternehmensabläufe

Die vbw bekennt sich zu arbeitsfreien Sonn- und Feiertagen. Die Arbeit an Sonn- und Feiertagen ist grundsätzlich auf das erforderliche Maß zu beschränken. Die Beschäftigung an Sonn- und Feiertagen erfolgt jedoch nur in Ausnahmefällen, weil die Unternehmen hierfür einen konkreten Bedarf haben. Sie ist erforderlich zur Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen bzw. des Standortes Deutschland. Verschärfungen gingen zu Lasten der Unternehmen und damit auch zu Lasten von Arbeitsplätzen.

2.1 Sonn- und Feiertagsbeschäftigung in Callcentern und bei digitalen Dienstleistern erhalten

In § 13 Abs. 1 und 2 ArbZG ist eine Ermächtigung für die Länder geregelt, Ausnahmen vom Sonn- und Feiertagsverbot „zur Befriedigung täglicher oder an diesem Tage besonders hervortretender Bedürfnisse der Bevölkerung“ zuzulassen. Das Bundesverwaltungsgericht (BVerwG) hat am 26. November 2014 die darauf beruhende Bedarfsgewerbeverordnung des Landes Hessen in Teilen für unwirksam erklärt. Das Urteil hat auch Auswirkungen auf vergleichbare Ausnahmeregelungen in allen anderen deutschen Ländern, insbesondere was die Sonn- und Feiertagsarbeit in Callcentern und vergleichbare digitale Dienstleistungsangebote betrifft, auch wenn die bayerische Bedarfsgewerbeverordnung nach wie vor in Kraft ist und angewendet wird.

Die Arbeits- und Sozialministerkonferenz der Länder (ASMK) hatte im Jahr 2015 die Bundesregierung aufgefordert, die Sonntagsarbeit in Callcentern im bisherigen Umfang durch eine neu zu erlassende Verordnung des Bundes zu ermöglichen. Das soll durch eine Verordnung nach § 13 Abs. 1 Nr. 2 c) ArbZG (aus Gründen des Gemeinwohls, insbesondere auch zur Sicherung der Beschäftigung) geschehen. Hier hat nur der Bund die Verordnungs-kompetenz, die Länder nicht.

Die vbw fordert die Bundesregierung ebenfalls auf, diese Vorlage der ASMK nun endlich umzusetzen.

2.1.1 Weitere Ausnahmen bei grenzüberschreitender Arbeitsleistung

Probleme gibt es mit dem Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit auch, wenn ein Arbeitnehmer aus Deutschland gemeinsam mit Personen aus anderen Staaten, in denen das Beschäftigungsverbot nicht gilt bzw. in denen der entsprechende Tag kein gesetzlicher Feiertag ist, zusammenarbeitet. Solche Projekte müssen oft unter Zeitdruck fertiggestellt werden. Das ArbZG erlaubt aber nicht einmal eine Besprechung eines inländischen Projektbeteiligten mit seinen Kollegen an Sonn- oder Feiertagen ohne entsprechenden Ausnahmetatbestand. In § 10 ArbZG muss zumindest ein Ausnahmetatbestand aufgenommen werden, der es Arbeitnehmern erlaubt, bei grenzüberschreitenden Arbeitsleistungen auch an Sonn- und Feiertagen tätig zu sein, wenn ein Mitarbeiter aus einem Staat beteiligt ist, in dem an diesem Tag kein Beschäftigungsverbot gilt. Andernfalls wird es für deutsche Unternehmen schwer, die Kooperation mit ausländischen Partnern zu fördern und effektiv zu gestalten. Internationale Projekte dürfen nicht an veralteten Vorgaben scheitern.

2.1.2 Öffentliche Ausschreibungen und Sonn- und Feiertagsarbeit harmonisieren

Im Rahmen der Ausschreibung von Infrastrukturprojekten öffentlicher Auftraggeber (z. B. beim Autobahnbau) wird von den Bietern (d. h. den späteren Auftragnehmern) oft verlangt, in ihrem Angebot die Ausführung an sieben Tagen die Woche, also auch sonn- und feiertags, einzuplanen. Das dient legitimerweise der Beschleunigung dieser Vorhaben. Allerdings steht die Vorgabe zunächst im Widerspruch zum Verbot der Sonn- und Feiertagsbeschäftigung in § 9 Arbeitszeitgesetz. Der Auftragnehmer muss dann erst nach Zuschlagserteilung bei der zuständigen Aufsichtsbehörde unter Verweis auf die öffentliche Ausschreibung die Genehmigung der Sonn- und Feiertagsbeschäftigung beantragen. Das ist mit hohem bürokratischem Aufwand und Verwaltungskosten verbunden. Tatsächlich ist diese besondere behördliche Genehmigung aber nicht geboten, weil die Vorgabe zu Sonn- und Feiertagsbeschäftigung ja ohnehin schon von der öffentlichen Hand kommt.

Der Ausnahmekatalog in § 10 Abs. 1 Arbeitszeitgesetz muss daher entsprechend erweitert werden. Ausnahmen müssen ohne gesonderte behördliche Genehmigung möglich sein, wenn sie auf Vorgaben von öffentlichen Auftraggebern beruhen.

2.1.3 Kein Nachholen von Feiertagen

Regelmäßig wird die Forderung laut, gesetzliche Feiertage, die auf ein Wochenende fallen, am darauffolgenden Montag oder zu einem anderen Zeitpunkt nachzuholen. Das ist aus den folgenden Gründen abzulehnen.

2.1.3.1 Sinn und Zweck von Feiertagen

Feiertage dienen nicht der Erholung der Arbeitnehmer, sondern der Besinnung auf einen bestimmten Zweck (in der Regel ein religiöser oder historischer Anlass). Die Arbeitsfreistellung an diesen Tagen, soll ermöglichen, dass die Arbeitnehmer sich (mit begründeten Ausnahmen) voll und ganz der Besinnung auf den Anlass des Feiertages widmen können.

Fällt der Feiertag auf einen ohnehin arbeitsfreien Tag (z. B. Samstag – bei einer Fünf-Tage-Woche – oder Sonntag) kann sich der Arbeitnehmer auch ohne bezahlte Freistellung dem Feiertag widmen. Mit „freien Nachholtagen“ würde man den ursprünglichen Sinn und Zweck des Feiertages entwerten, da dann die Arbeitsfreistellung in den Vordergrund gerückt würde, anstelle des ursprünglichen Anlasses. Wenn aber der ursprüngliche Zweck eines Feiertages gar nicht mehr von Bedeutung sein sollte, stellt sich die Frage, ob eine zwingende Feiertagsruhe überhaupt noch gerechtfertigt werden kann.

Bayern ist mit 13 Feiertagen in den meisten Regionen ohnehin schon Spitzenreiter in Deutschland – mit dem regionalen Augsburger Friedensfest sind es sogar 14.

2.1.3.2 Angemessene Erholungszeiten

Die notwendige Erholung der Arbeitnehmer wird in Deutschland zum einen durch die wöchentliche Arbeitsruhe an Sonntagen und durch den gesetzlichen Anspruch auf vier Wochen Erholungsurlaub pro Jahr ausreichend sichergestellt. Viele Arbeitgeber bieten ihren Arbeitnehmern darüber hinaus sogar insgesamt sechs Wochen Erholungsurlaub, z. B. auf tariflicher oder vertraglicher Grundlage.

2.1.3.3 Volkswirtschaftliche Auswirkungen

Nach einer anerkannten volkswirtschaftlichen Faustformel kostet ein Feiertag ca. 0,1 Prozent des Brutto-Inlandsproduktes. Für Deutschland ergibt das einen Betrag von fast vier Milliarden Euro, für Bayern einen Betrag von knapp 700 Millionen Euro. Neben den ohnehin stetig wachsenden Belastungen für die Wirtschaft kann das nicht noch zusätzlich geschultert werden. Diese volkswirtschaftlichen Belastungen würden auch zu einem Rückgang der staatlichen Haushaltseinnahmen führen. Gerade vor dem Hintergrund einer herausfordernden Haushaltslage sind diese Forderungen deshalb keinesfalls nachhaltig.

2.1.3.4 Kein stichhaltiger internationaler Vergleich

Oft wird argumentiert, dass es in anderen Staaten bereits solche Regelungen gäbe. Allerdings ist das in dem meisten Staaten der Welt eben nicht der Fall. Viele der genannten Regelungen in anderen Staaten halten auch einem genaueren Vergleich mit dem Feiertagsystem in Deutschland nicht stand. So werden als Beispiele oft die USA, Japan und Großbritannien genannt.

[Ausnahmen bei Sonn- und Feiertagsbeschäftigung ausbauen](#)

Dabei wird übersehen, dass es in den USA und Japan gar keine gesetzliche Pflicht zur Arbeitsfreistellung für private Arbeitgeber gibt. So gelten die Regelungen in den USA nur für Beschäftigte von Bundesbehörden. In Großbritannien wiederum kann der Arbeitgeber freigelegene Feiertage vom Jahresurlaub abziehen.

Will man unbedingt den Vergleich mit anderen Staaten heranziehen, darf eines nicht unter den Tisch fallen: Deutschland hat ohnehin schon die geringste Jahresarbeitszeit weltweit (unter Berücksichtigung der Wochenarbeitszeit und der Urlaubs- und Feiertage). Im Jahr 2022 waren es 1.340 Stunden je Erwerbstätigen. Der EU-Durchschnitt lag in jenem Jahr bei 1.570 Stunden, der OECD-Durchschnitt bei 1.751 Stunden.

Ansprechpartner/Impressum

Julius Jacoby

Grundsatzabteilung Recht

Telefon 089-551 78-237
julius.jacoby@vbw-bayern.de

Impressum

Alle Angaben dieser Publikation beziehen sich ohne jede Diskriminierungsabsicht grundsätzlich auf alle Geschlechter.

Herausgeber

vbw

Vereinigung der Bayerischen
Wirtschaft e. V.

Max-Joseph-Straße 5
80333 München

www.vbw-bayern.de

© vbw Juni 2024