

Bremer Arbeitszeitkonferenz

19. Mai 2017

Panel 2.3

Flexibilitätskompromiss oder Bedrohung der Arbeitszeitverordnung?

Teil 1

Rechtlicher Teil: Kaarina Hauer, Abteilungsleiterin Rechtsberatung
und Rechtspolitik



Arbeitnehmerkammer
Bremen

Wo stehen wir derzeit?

Europäische Grundrechtecharta

Artikel 31 Abs. 1 GRC:

Jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer hat das Recht auf eine Begrenzung der Höchstarbeitszeit, auf tägliche und wöchentliche Ruhezeiten sowie auf bezahlten Jahresurlaub.

Richtlinie (RL 2003/88/EG) über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung

Artikel 3: Tägliche Ruhezeit

Die Mitgliedstaaten treffen die erforderlichen Maßnahmen, damit jedem Arbeitnehmer pro 24-Stundenzeitraum eine Mindestruhezeit von elf zusammenhängenden Stunden gewährt wird.

Artikel 6: Wöchentliche Höchstarbeitszeit

Die Mitgliedstaaten treffen die erforderlichen Maßnahmen, damit nach Maßgabe der Erfordernisse der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer:

- a) Die wöchentliche Arbeitszeit durch innerstaatliche Rechts- und Verwaltungsvorschriften oder in Tarifverträgen oder Vereinbarungen zwischen den Sozialpartnern festgelegt wird;
- b) Die durchschnittliche Arbeitszeit pro Siebentageszeitraum 48 Stunden einschließlich der Überstunden nicht überschreitet.

Nationales Recht - Arbeitszeitgesetz

§ 3 ArbZG:

Die **werktägliche Arbeitszeit** der Arbeitnehmer/innen 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.

Ausnahmen von der werktäglichen Höchstarbeitszeit

- ▶ Durch Regelung im Tarifvertrag oder Genehmigung der Aufsichtsbehörden kann die Arbeitszeit bei Arbeitsbereitschaft (z. B. Wachgewerbe) oder Bereitschaftsdienst (z. B. Krankenhäuser, Werksfeuerwehr) werktäglich auf über zehn Stunden zu verlängern, unter besonderen Voraussetzungen auch ohne Ausgleich (Opt-out).
- ▶ Darüber hinaus können die Aufsichtsbehörden längere tägliche Arbeitszeiten unter anderem für Schichtbetriebe, Bau- und Montagestellen sowie für Saison- und Kampagne Betrieben zulassen.

Nationales Recht - Arbeitszeitgesetz

§ 5 Abs. 1 ArbZG: Ruhezeit

Die Arbeitnehmer müssen nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit eine **ununterbrochene Ruhezeit** von mindestens elf Stunden haben.

Abweichungen sind auch bei der täglichen Ruhezeit von elf Stunden möglich

Regelung im Gesetz: 5 Abs. 2 und 3 ArbZG:

In einigen Branchen (z. B. Kranken-, Pflege- und Betreuungseinrichtungen, Gastgewerbe, Verkehrsbetriebe, Landwirtschaft und Tierhaltung) die Ruhezeit auf zehn Stunden verkürzt werden, wenn die Verkürzung innerhalb von vier Wochen durch Verlängerung einer anderen Ruhezeit auf mindestens 12 Stunden ausgeglichen wird. Per Tarifvertrag kann unter der Bedingung, dass die Art der Arbeit dies erfordert, geregelt werden, die Ruhezeit um bis zu zwei Stunden auf neun Stunden zu kürzen.

Regelungen im Tarifvertrag können eine Öffnungsklausel für Betriebs- oder Dienstvereinbarung vorsehen.

Unterbrechung der Ruhezeiten - Bagatellunterbrechungen

- ▶ Schreiben oder Lesen einer E-Mail/kurzes Telefonat als Unterbrechung des Ruhezeitraumes?
 - ▶ **Die EU-Arbeitszeitrichtlinie sieht hierfür keinen Spielraum vor.**

Anwendungsbereich des Arbeitszeitgesetzes

- ▶ Anwendung auf alle Arbeitnehmer (allg. Arbeitnehmerbegriff) anwendbar.
- ▶ Schutzwürdigkeit weiterer Personengruppen? Arbeitnehmerähnliche Selbstständige, Crowdworker etc.
- ▶ Wegfall von besonders gut bezahlten Arbeitnehmer aus dem Schutzbereich?

Was ist Arbeitszeit?

Artikel 2 Nr. 1 der europäischen Arbeitszeitrichtlinie (2003/88/EG)

Arbeitszeit: jede Zeitspanne, während der ein Arbeitnehmer gemäß den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten arbeitet, dem Arbeitgeber zur Verfügung steht und seine Tätigkeit ausübt oder Aufgaben wahrnimmt.

Flexibleres Arbeiten in den Experimentierräumen der Bundesministerin für Arbeit und Soziales auf Grundlage eines neuen Wahlarbeitszeitgesetzes

Zeitschiene:



Was sind die Voraussetzungen für die Anwendbarkeit des befristeten Wahlarbeitszeitgesetzes?

- ▶ Experimentierräume sind nur für Tarifpartner zugelassen.
- ▶ Tarifvertrag muss eine Öffnung der Arbeitszeit zulassen und kann diese auf bestimmte Beschäftigtengruppen beschränken und genauere Anforderungen an betrieblichen Wahlarbeitszeitkonzepte festlegen.
- ▶ Vorliegen einer Betriebsvereinbarung über Wahlarbeitszeitkonzepte, die eine klare Regelung zur Aufzeichnung der Arbeitszeit und die Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen.
- ▶ Der Öffnung müssen auch betroffene Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer individuell zustimmen.

Elemente des Wahlarbeitszeitgesetz

- ▶ Das Wahlarbeitszeitgesetz soll nach dem Weißbuch des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales die Möglichkeit einer konditionierten und begrenzten Abweichung von den derzeit bestehenden Regelungen des Arbeitszeitgesetzes hinsichtlich der Tageshöchstarbeitszeit und der Ruhezeit auf Initiative der Beschäftigten oder des Arbeitgebers bieten.

Weitere wesentliche Elemente des Wahlarbeitsgesetz nach dem Weißbuch

- ▶ Recht der Arbeitnehmerin und Arbeitnehmers auf Wahl der Arbeitszeit (unter bestimmten Voraussetzungen und Fristen)
- ▶ Erörterungsrecht in Bezug auf die Lage der Arbeitszeit und die Wahl des Arbeitsortes (bspw. Home Office)

**Vielen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit**

Teil 2: Diskussion