

## Anlage 3 – Die werktägliche Arbeitszeit

---

Zur Vorgeschichte: Auf eine kleine Anfrage im Bundestag bezüglich der Umsetzung des Artikels 6 der Richtlinie 2003/88/EG

RICHTLINIE 2003/88/EG DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES  
vom 4. November 2003  
über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung

KAPITEL 2  
MINDESTRUHEZEITEN — SONSTIGE ASPEKTE DER  
ARBEITSZEITGESTALTUNG

*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.

lautete die Antwort der damaligen Bundesregierung, SPD/Bündnis 90 Die Grünen, auf der Grundlage des Artikels 15 – Günstigere Vorschriften - sinngemäß:

„Dieser Artikel wird nicht umgesetzt, weil die nationale Regelung besser für die Arbeitnehmer ist“.

*Artikel 15*

### **Günstigere Vorschriften**

Das Recht der Mitgliedstaaten, für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer günstigere Rechts- und Verwaltungsvorschriften anzuwenden oder zu erlassen oder die Anwendung von für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer günstigeren Tarifverträgen oder Vereinbarungen zwischen den Sozialpartnern zu fördern oder zu gestatten, bleibt unberührt.

Die für die Arbeitnehmer günstigere Vorschrift ist das Arbeitszeitgesetz (ArbZG).

## Anlage 3 – Die werktägliche Arbeitszeit

---

### Arbeitszeitgesetz (ArbZG) vom 6. Juni 1994 (BGBl. I S. 1170)

#### § 1 Zweck des Gesetzes

Zweck des Gesetzes ist es,

1. die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer ... bei der Arbeitszeitgestaltung zu gewährleisten, ...

#### § 3 Arbeitszeit der Arbeitnehmer

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.

Diese zum Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer erlassene Regelung war und ist nicht im Sinne der Arbeitgeber und deshalb gab es allenthalben zielgerichtetes Vorgehen auf allen Ebenen durch deren entsprechenden Verbände oder Parteien.

Letztlich scheiterten 2017 die Koalitionsverhandlungen mit der FDP wegen deren nicht durchsetzbaren Forderungen nach der CO<sub>2</sub>-Bepreisung statt der Stromsteuer und der Einführung der 48-Stunden-Woche statt des 8-Stunden-Tages.

Da es über die Koalitionsverhandlungen mit der Einführung der 48-Stunden-Woche nicht funktioniert hat, versuchte die FDP es über den Gesetzgebungsweg. Am 13. März 2018 legte die Partei (Drucksache 19/1174), ungeachtet der gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse<sup>1</sup> und der zu Grunde liegenden Untersuchungen über die Effekte langer Arbeitszeiten auf Gesundheit und Wohlbefinden, folgenden Gesetzesentwurf vor:

(Die 48-Stunden-Woche ist nach geltendem Recht problemlos möglich und nicht das eigentliche Ziel des Vorgehens. Es geht einzig und allein darum, grundsätzlich die Möglichkeit von überlangen Arbeitszeiten – z. B. Montag bis Donnerstag je zehn und Freitag nur acht Stunden – zu schaffen und dabei die Arbeitgeber, durch die geänderte Berechnungsgrundlage der wöchentlichen Arbeitszeit statt der täglichen Arbeitszeit, von der Ausgleichspflicht zu entbinden.)

---

<sup>1</sup> Janßen, D., Nachreiner, F.: Flexibilisierung und Verlängerung von Arbeitszeiten. Gesundheitliche Risiken und Empfehlungen zur Umsetzung. Arbeitsrecht im Betrieb 27 (2006); Nachreiner, F.: Arbeitszeit und Gesundheit. RKW-Magazin 2 (2005); Nachreiner, F.: Arbeitszeit und Unfallrisiko. (Hrsg.): Psychologie der Arbeitssicherheit und Gesundheit (11. Workshop 2001); Rutenfranz, J., Knauth, P., Nachreiner, F.: Arbeitszeitgestaltung (Hrsg.) Ergonomie. (1993); Rütters, I.: Gesundheitliche und soziale Auswirkungen langer Arbeitszeiten. Diplomarbeit (2008); Wirtz, A.: Lange Arbeitszeiten. Untersuchungen zu den gesundheitlichen und sozialen Auswirkungen langer Arbeitszeiten. (2010).

## Anlage 3 – Die werktägliche Arbeitszeit

---

### Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Arbeitszeitgesetzes

Vom ...

Der Bundestag hat das folgende Gesetz beschlossen:

#### Artikel 1

##### Änderung des Arbeitszeitgesetzes

§ 7 Absatz 1 des Arbeitszeitgesetzes vom 6. Juni 1994 (BGBl. I S. 1170, 1171), das zuletzt durch Artikel 12a

des Gesetzes vom 11. November 2016 (BGBl. I S. 2500) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. Nummer 1 wird wie folgt geändert:

a) Nach Buchstabe a wird folgender Buchstabe b eingefügt:

„b) anstelle einer werktäglichen Höchst Arbeitszeit eine wöchentliche Höchst Arbeitszeit von durchschnittlich 48 Stunden festzulegen,“.

b) Der bisherige Buchstabe b wird Buchstabe c.

2. In Nummer 3 werden die Wörter „um bis zu zwei Stunden“ und „die Art der Arbeit dies erfordert und“

gestrichen.

#### Artikel 2

##### Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt am Tag nach seiner Verkündung in Kraft.

Berlin, den 13. März 2018

**Christian Lindner und Fraktion**

Der federführende Ausschuss für Arbeit und Soziales (11. Ausschuss), der Ausschuss für Wirtschaft und Energie sowie der Ausschuss für Tourismus haben nach öffentlicher Anhörung von Sachverständigen<sup>2</sup> und Beratung in den Ausschüssen, dem Bundestag die Ablehnung des Gesetzentwurfes empfohlen (Drucksache 19/4657).

Die Regelung des Artikel 6 Wöchentliche Höchst Arbeitszeit der Richtlinie 2003/88/EG zur wöchentlichen Arbeitszeit wurde nicht umgesetzt weil die nationale Regelung (ArbZG) für die Arbeitnehmer besser ist, der Gesetzesentwurf der FDP zur Änderung des Arbeitszeitgesetzes wurde abgelehnt und das Ergebnis ist „*Es bleibt beim Acht-Stunden-Tag.*“, wie es die Bundeskanzlerin Angela Merkel als Gastrednerin auf einer Verbandstagung gegenüber den dort erwartungsvoll harrenden Arbeitgebern im November 2018 unmissverständlich zum Ausdruck brachte.

---

<sup>2</sup> Siehe die auszugsweise Wiedergabe im Anhang.

## Anlage 3 – Die werktägliche Arbeitszeit

---

Dessen ungeachtet verbreitet ver.di/FB11<sup>3</sup>

hinter der fadenscheinigen Erklärung:

Die Vorschrift regelt zwei Grenzen der Arbeitszeitgestaltung: Erstens die tägliche und zweitens die wöchentliche Höchstarbeitszeit, wobei letztere sich nur aus der in Satz 2 vorgesehenen Durchschnittsberechnung ergibt.

zur Freude der Arbeitgeber und wie bereits gewohnt zum Nachteil der Arbeitnehmer, dass zur Berechnung des Durchschnitts der werktäglichen Arbeitszeit die 48-Stunden-Woche zu Grunde zu legen ist:

Die maximale Arbeitszeit in einer Woche kann pro Arbeitstag einschließlich dem Sonntag 10 Stunden, also insgesamt 70 Stunden betragen, muss aber innerhalb der gesetzlichen Frist von sechs Monaten auf maximal 48 Stunden zurückgeführt werden.

Diese von ver.di/FB11 verbreitete, sinnenstellte Interpretation des § 3 ArbZG, statt der Rückführung auf durchschnittlich acht Stunden werktägliche Arbeitszeit nunmehr die Rückführung auf durchschnittlich 48 Stunden Arbeitszeit pro Woche, ermöglicht folgende, wie zuvor schon beschriebene, Zuteilung der Arbeitszeit:

Montag bis Donnerstag je zehn Stunden und Freitag nur acht Stunden.

Die von ver.di/FB11 zu Grunde gelegte 48-Stunden-Woche ist nicht überschritten, der Arbeitgeber müsste, im Gegensatz zum Acht-Stunden-Tag, nicht ausgleichen und das Ganze wäre ohne Einschränkung bis zum Renteneintritt völlig in Ordnung.

Wie ver.di/FB11 das mit dem Zweck des § 1 ArbZG, die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer bei der Arbeitszeitgestaltung zu gewährleisten, in Einklang zu bringen gedenkt, ist mir als Gewerkschaftsmitglied unergründlich.

Da durchaus die Gefahr droht, dass die Wünsche der Arbeitgeber bzw. gleichbedeutend der Vorstoß der FDP mit der beabsichtigten Gesetzesänderung in naher Zukunft Wirklichkeit werden, kann ver.di/FB11 sich zumindest damit brüsten, dazu einen nicht unerheblichen Beitrag geleistet zu haben.

Mir fällt gerade eben die Geschichte vom „Wolf im Schafsfell“ ein, das muss aber nichts zu bedeuten haben.

---

<sup>3</sup> Hamm / Ball / Fütterer:

Fahrpersonalrecht Basiskommentar, 5. Auflage, Frankfurt am Main, 2020, Seite 49, Randnummer 1 und Seite 53, Randnummer 15

## Anlage 3 – Die werktägliche Arbeitszeit

---

Zur Verdeutlichung des Sachverhalts der werktäglichen Arbeitszeit.

### § 14 Außergewöhnliche Fälle

- (1) Von den §§ 3 bis 5, 6 Abs. 2, §§ 7, 9 bis 11 darf abgewichen werden ...
- (2) Von den §§ 3 bis 5, 6 Abs. 2, §§ 7, 11 Abs. 1 bis 3 und § 12 darf ferner abgewichen werden ...
- (3) Wird von den Befugnissen nach Absatz 1 oder 2 Gebrauch gemacht, darf die Arbeitszeit 48 Stunden wöchentlich im Durchschnitt von sechs Kalendermonaten oder 24 Wochen nicht überschreiten.

Wenn die wöchentliche Arbeitszeit ohnehin gelten würde, wie ver.di/FB11 es verbreitet, brauchte sie für außergewöhnliche Fälle nicht gesondert eingeführt werden.

### § 22 Bußgeldvorschriften

- (1) Ordnungswidrig handelt, wer als Arbeitgeber vorsätzlich oder fahrlässig
  1. entgegen §§ 3, ... einen Arbeitnehmer über die Grenzen der Arbeitszeit hinaus beschäftigt

### § 23 Strafvorschriften

- (1) Wer eine der in § 22 Abs. 1 Nr. 1 bis 3, 5 bis 7 bezeichneten Handlungen
  1. vorsätzlich begeht und dadurch Gesundheit oder Arbeitskraft eines Arbeitnehmers gefährdet oder
  2. beharrlich wiederholt, wird mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder mit Geldstrafe bestraft.
- (2) Wer in den Fällen des Absatzes 1 Nr. 1 die Gefahr fahrlässig verursacht, wird mit Freiheitsstrafe bis zu sechs Monaten oder mit Geldstrafe bis zu 180 Tagessätzen bestraft.

Die Grenzen der Arbeitszeit in § 3 sind die werktäglichen Arbeitszeiten von acht Stunden, bzw. zehn Stunden, diese jedoch nur mit dem Zwang zum Ausgleich innerhalb des vorgegebenen Zeitraums, damit im Durchschnitt acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden.

Die von ver.di/FB11 zu Grunde gelegte 48-Stunden-Woche kommt dort nicht vor.

## Anlage 3 – Die werktägliche Arbeitszeit

---

### Anhang

#### III. Öffentliche Anhörung von Sachverständigen

Auszugsweise Wiedergabe von Stellungnahmen einiger Sachverständiger.

Die **Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA)** verweist darauf, dass die Digitalisierung von Wirtschaft und Arbeitswelt zahlreiche Chancen für Unternehmen und deren Beschäftigte biete. ... Die strengen Vorgaben des klassischen Arbeitszeitrechts, das die Anwesenheit der Beschäftigten für acht Stunden modellhaft zugrunde lege, würden diesen Bedürfnissen immer weniger gerecht. Die dem Arbeitszeitgesetz (ArbZG) zugrunde liegenden Prinzipien seien lange vor der Digitalisierung entstanden. Es sei Zeit, diese fast 100 Jahre alten Regelungen des deutschen Arbeitszeitrechts fit für die Möglichkeiten der Digitalisierung zu machen und dazu die gesetzlichen und tariflichen Regelungen weiterzuentwickeln.

Der **Handelsverband Deutschland (HDE)** begrüßt die von der FDP vorgeschlagene Regelung für einen Wechsel von einer täglichen zu einer wöchentlichen Höchst Arbeitszeit als wichtigen Schritt. Leider greife diese Regelung aufgrund des darin vorgesehenen Tarifvorbehalts zu kurz.

Der Einzelsachverständige **Prof. Dr. Wolfhard Kohte** gibt zu bedenken, dass der strikte und quantifizierende Charakter des Arbeitszeitrechts sich aus dem deutschen Verfassungsrecht herleite. Die sich aus Artikel 2 GG ergebende staatliche Schutzpflicht könne nach Ansicht des BVerfG die unternehmerische Freiheit (Artikel 12 GG) bei der Regulierung der Arbeitszeit beschränken. Das deutsche Arbeitsrecht sei seit mehr als 80 Jahren gekennzeichnet durch Normierungen der täglichen Höchst Arbeitszeit, wobei sich acht Stunden als bewährt herausgestellt hätten.

Der Einzelsachverständige **Prof. Dr. Friedhelm Nachreiner** beurteilt den Gesetzentwurf der FDP-Fraktion zur Änderung des Arbeitszeitgesetzes als aus arbeitswissenschaftlicher Sicht nicht akzeptabel, da er die vorliegenden gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse zu den aversiven Auswirkungen langer Arbeitszeiten und der (Nicht-)Einhaltung der erforderlichen ununterbrochenen Ruhezeiten ignoriere. Die Umsetzung dieses Entwurfes müsse nach den vorliegenden arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen zu einer Erhöhung des Risikos von Fehlhandlungen, Unfällen und Beeinträchtigungen der körperlichen und der psychosozialen Gesundheit der Beschäftigten führen. Die Umsetzung des Entwurfs

## Anlage 3 – Die werktägliche Arbeitszeit

---

würde damit zu einer deutlichen und nicht hinnehmbaren Herabsetzung des Arbeitsschutzniveaus in der Bundesrepublik führen.

Der Einzelsachverständige **Prof. Dr. Jens Schubert** gibt zu bedenken, dass mit der Digitalisierung auch eine Automatisierung einhergehe, die zum Wegfall ganzer Arbeitsbereiche führe. Digitalisierung müsse so gestaltet werden, dass sich für beide Seiten des Arbeitsverhältnisses eine Rendite ergebe. Dabei müssten Änderungen des Arbeitszeitrechts nachhaltig sein. D. h., es müssten nachteilige Gesundheitsfolgen von vornherein vermieden werden, die ansonsten in Zukunft den Beitrags- und Steuerzahler belasten könnten, während die Vorteile nur den Arbeitgebern zugutekämen. Essentiell sei dabei die Einbeziehung arbeitsmedizinischer Erkenntnisse, welche dafür sprächen, die Ruhezeiten nicht zu unterbrechen und Ausgleichszeiten einer Überbelastung schnell nachfolgen zu lassen. ...Die bisherigen Abweichungsregelungen in §§ 3, 7, 12 ArbZG seien bereits voll ausreichend, um einer Flexibilisierung Rechnung zu tragen, ...

---

Zusätzliche Information, die keine parteipolitische Bevorzugung darstellt.

### IV. Beratungsverlauf und Beratungsergebnisse im federführenden Ausschuss

Auszugsweise Wiedergabe aus den Beratungsergebnissen.

Die **Fraktion der SPD** kritisierte, dass die FDP-Forderung nach Umstellung auf eine wöchentliche Höchstarbeitszeit faktisch die Abschaffung des Achtstundentages bedeuten würde. Dieser aber habe sich als Schutz für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen bewährt. Erwiesenermaßen steige das Unfall- und Gesundheitsrisiko nach acht Stunden Arbeit deutlich an. Überdies würde die vorgesehene Streichung der Ruhezeiten gegen EU-Recht verstoßen. Diese könne für den Einzelnen bis zu 24-Stunden-Einsätze ohne Unterbrechung bedeuten. Dass diese Regelungen von der Zustimmung der Tarifpartner abhängig gemacht würden, sei lediglich ein „Feigenblatt“; denn die Senkung der gesetzlichen Arbeitszeitstandards würde die Verhandlungsposition der Arbeitnehmervertretungen bereits erheblich schwächen.