

Lars Herrmann

19.06.2026

Entwurf zur Anpassung des Arbeitszeitgesetzes

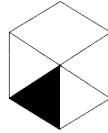
Der Entwurf zur Anpassung des Arbeitszeitgesetzes liegt vor. Was das Bundesarbeitsministerium mit dem Arbeitszeitgesetz vorhat, bewegt sich insgesamt im Bereich des Erwartbaren. Das betrifft insbesondere die beiden zentralen Vorhaben der aktuellen Regierungskoalition:

1. Aufzeichnungspflicht

- **„Ampel“-Regelung „reloaded“:** Es wurde einfach der Referentenentwurf aus der Zeit der Vorgängerregierung reaktiviert.
- **Erweiterte Erfassungspflichten:** Bislang gilt: Arbeitszeitdauern über acht Stunden an Werktagen und sämtliche Arbeitszeitdauern an Sonn- und Feiertagen müssen erfasst werden. Nun ist geplant: Die Uhrzeiten von Beginn und Ende des Arbeitstages sowie die Arbeitszeitdauer des Tages ist zu erfassen.
- **Form- und Frist-Vorschriften:** Handschriftliche Aufzeichnungen werden grundsätzlich unzulässig. Und die Aufzeichnungen – ob durch Arbeitgeber, Mitarbeiter oder Dritte – müssen grundsätzlich tagesaktuell erfolgen.
- **Vertrauensarbeitszeit weiter möglich.** Wichtig: Der erwartete Passus zur Vertrauensarbeitszeit findet sich im neuen § 16 Abs. 4 ArbZG: Verzichtet der Arbeitgeber auf die Kontrolle der Vertragsarbeitszeit (was ja exakt die Definition von Vertrauensarbeitszeit ist), muss er lediglich sicherstellen, dass ihm Verstöße gegen gesetzliche Bestimmungen bekannt werden. Das heißt: Der Mitarbeiter erfasst; der Arbeitgeber sieht die Aufschreibungen nicht ein – erhält aber eine Meldung zu gesetzlichen Verstößen. Zum Beispiel wird automatisch eine Email generiert, wenn die gesetzliche Tageshöchstleistungszeit über- bzw. die Mindestruhezeit unterschritten wurde. Herausfordernd ist die Regelung lediglich für Betriebe, die bislang bei Vertrauensarbeitszeit auf jedwede Aufzeichnung verzichtet haben. Nur: Das ist bislang schon rechtswidrig.

2. Tageshöchstleistungszeit

- **10-Stunden-Tag bleibt grundsätzlich.** Im Grundsatz soll es bei der Tageshöchstleistungszeit von zehn Stunden bleiben. Einen „starrten Acht-Stunden-Tag“, wie häufig kolportiert wird, sieht das Gesetz derzeit ohnehin nicht vor. De facto kann nämlich bei üblicher 5-Tage-Arbeitswoche an fast allen Tagen zehn Stunden gearbeitet werden, weil lediglich ein Ausgleich auf durchschnittlich 48 Stunden (in sechs Kalendermonaten oder 24 Wochen)

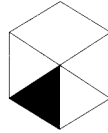


sicherzustellen ist. Auch für 4-Tage-Modelle (à ca. zehn Stunden) bedarf es keiner Änderung des Gesetzes.

- **Erweiterungsoption bis auf 12,25 Stunden:** Die Möglichkeiten, längere als zehnstündige Arbeitszeiten zu praktizieren, sollen aber erweitert werden. Das würde – da Pausen und Ruhezeiten erhalten bleiben – im Grundsatz bis zu 12,25 Stunden lange Arbeitstage ermöglichen. Unberührt bleiben weitere Optionen, vor allem bei Bereitschaftsdiensten.
- **Anwendungsbeispiele:** Es wären Rund-um-die-Uhr-Besetzungen in zwei statt drei Schichtlagen im Schichtbetrieb dort möglich, wo es belastungsseitig passt und wo die Mitarbeiter dies wünschen. Denkbar wären auch verlängerte Tagesarbeitszeiten außerhalb des Schichtbetriebs.
- **Drei Voraussetzungen:** Damit die Verlängerung greifen kann, müssen, so sagt es der Entwurf, drei Bedingungen erfüllt werden: Es bedarf erstens einer tarifvertraglichen Regelung. Es muss zweitens statt der tagesbezogenen Grenze eine Wochenarbeitszeitgrenze vereinbart sein. Eine wöchentliche Höchstarbeitszeit kennt das Gesetz derzeit (außer für bestimmte Arbeitnehmergruppen im Straßentransport) nicht. Und drittens müssen „besondere Regelungen“ sicherstellen, dass die Gesundheit der Arbeitnehmer nicht gefährdet ist – was immer das heißt.
- **Wichtig:** Nicht tarifgebundene Arbeitgeber können im Geltungsbereich eines Tarifvertrages rosinenpickend (siehe § 7 Abs. 3 ArbZG) solche Öffnungen durch Betriebs- und Dienstvereinbarungen für ihren Betrieb übernehmen. Zudem könnte in Betrieben, in denen üblicherweise keine Tarifverträge angewandt werden, die Aufsichtsbehörde solche Regelungen bewilligen (siehe § 7 Abs. 5 ArbZG) – auch wenn das in Praxis bislang keine Rolle spielte.

3. Sonstige

- **Nebenthemen:** Überraschendes findet sich eher bei den „Nebenthemen“ Geltungsbereich und Ausgleichszeitraum. Die Neuregelungen zum Ausgleichszeitraum sind offensichtlich europarechtlich begründet.
- **Geltungsbereich:** Aktuell sind insbesondere Leitende Angestellte und Chefarzte vom Gesetz ausgenommen. Zukünftig soll für diesen Mitarbeiterkreis insbesondere die Regelung zum Sonn- und Feiertags-Schutz gelten. Von den Regelungen zur Zeiterfassung, zur Tageshöchstarbeitszeit, Pausenzeit und Ruhezeit bleiben sie aber ausgenommen.
- **Ausgleich von verkürzten Ruhezeiten:** In Branchen, in denen die Mindestruhezeit nur zehn (statt elf) Stunden betragen muss, muss die Verkürzung „unmittelbar“ ausgeglichen werden (also wohl nach dem nächsten Arbeitstag, was meist kein Problem ist, weil nach einem hierfür typischen kurzen Spätschicht-/Frühschicht-Wechsel sowieso eine längere Ruhezeit folgt.)



Bisher war dafür ein Zeitraum von bis zu vier Wochen oder bis zu einem Kalendermonat vorgegeben.

- **Verkürzung des Ausgleichszeitraums:** Eine weitere Neuerung betrifft den allgemeinen Ausgleichszeitraum: Wird die Arbeitszeit in außergewöhnlichen Fällen über die Tageshöchst Arbeitszeit hinaus verlängert (§ 14 ArbZG), soll sich der Ausgleichszeitraum auf durchschnittlich 48 Stunden pro Woche auf vier statt sechs Kalendermonate (oder 16 statt 24 Wochen) verkürzen. Dies dürfte ggf. aufwändig zu prüfen sein, weil dann zwei Ausgleichszeiträume zugleich einzuhalten sind. Dennoch sollte diese Anpassung kaum praktische Relevanz entfalten, weil die gesetzlichen Spielräume für den Ausgleich auf 48 Stunden (nicht: auf die Vertragsarbeitszeit) ja entsprechend groß sind.