

Referentenentwurf des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales*

Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Arbeitszeitgesetzes und anderer Vorschriften

Hinweis:

- Diese Synopse basiert auf einer nicht vom BMAS veröffentlichten, jedoch im Internet zugänglichen, Version des Referentenentwurfs; Stand: 18.06.2026.



Geplante Änderungen des Arbeitszeitgesetzes

§ 5 Ruhezeit (1/2)

Stand: 23.10.2024

§ 5 Abs. 2

„Die Dauer der Ruhezeit des Absatzes 1 kann in Krankenhäusern und anderen Einrichtungen zur Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen, in Gaststätten und anderen Einrichtungen zur Bewirtung und Beherbergung, in Verkehrsbetrieben, beim Rundfunk sowie in der Landwirtschaft und in der Tierhaltung um bis zu eine Stunde verkürzt werden, wenn jede Verkürzung der Ruhezeit innerhalb eines Kalendermonats oder innerhalb von vier Wochen durch Verlängerung einer anderen Ruhezeit auf mindestens zwölf Stunden ausgeglichen wird.“

Stand: Referentenentwurf 2026

§ 5 Abs. 2

„Die Dauer der Ruhezeit des Absatzes 1 kann in Krankenhäusern und anderen Einrichtungen zur Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen, in Gaststätten und anderen Einrichtungen zur Bewirtung und Beherbergung, in Verkehrsbetrieben, beim Rundfunk sowie in der Landwirtschaft und in der Tierhaltung um bis zu eine Stunde verkürzt werden, wenn **die Verkürzung unmittelbar ausgeglichen wird.**“



Geplante Änderungen des Arbeitszeitgesetzes

§ 5 Ruhezeit (2/2)

Stand: 23.10.2024

§ 5 Abs. 3

„Abweichend von Absatz 1 können in Krankenhäusern und anderen Einrichtungen zur Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen Kürzungen der Ruhezeit durch Inanspruchnahmen während der Rufbereitschaft, die nicht mehr als die Hälfte der Ruhezeit betragen, zu anderen Zeiten ausgeglichen werden.“

Stand: Referentenentwurf 2026

§ 5 Abs. 3

„Die Dauer der Ruhezeit des Absatzes 1 kann in Krankenhäusern und anderen Einrichtungen zur Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen [...] durch Inanspruchnahmen während der Rufbereitschaft bis zur Hälfte der Ruhezeit gekürzt werden, wenn die Verkürzung unmittelbar ausgeglichen wird.“



Geplante Änderungen des Arbeitszeitgesetzes

§ 7 Abweichende Regelungen (1/3)

Stand: 23.10.2024

§ 7 Abs. 1 Nr. 1

„In einem Tarifvertrag oder auf Grund eines Tarifvertrags in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung kann zugelassen werden,

1. abweichend von § 3
 - a) die Arbeitszeit über zehn Stunden werktäglich zu verlängern, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst fällt,
 - b) einen anderen Ausgleichszeitraum festzulegen,
 - c) (weggefallen)“

Stand: Referentenentwurf 2026

§ 7 Abs. 1 Nr. 1

„In einem Tarifvertrag oder auf Grund eines Tarifvertrags in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung kann zugelassen werden,

1. abweichend von § 3
 - a) die Arbeitszeit über zehn Stunden werktäglich zu verlängern, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst fällt,
 - b) einen anderen Ausgleichszeitraum festzulegen,
 - c) **anstelle einer werktäglichen, eine wöchentliche Begrenzung der Arbeitszeit zu vereinbaren, wenn gleichzeitig durch besondere Regelungen sichergestellt wird, dass die Gesundheit der Arbeitnehmer nicht gefährdet wird.“**



Geplante Änderungen des Arbeitszeitgesetzes

§ 7 Abweichende Regelungen (2/3)

Stand: 23.10.2024

§ 7 Abs. 2a

„In einem Tarifvertrag oder auf Grund eines Tarifvertrags in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung kann abweichend von den §§ 3, 5 Abs. 1 und § 6 Abs. 2 zugelassen werden, die werktägliche Arbeitszeit auch ohne Ausgleich über acht Stunden zu verlängern, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst fällt und durch besondere Regelungen sichergestellt wird, dass die Gesundheit der Arbeitnehmer nicht gefährdet wird.“

Stand: Referentenentwurf 2026

§ 7 Abs. 2a

„In einem Tarifvertrag oder auf Grund eines Tarifvertrags in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung kann abweichend von den §§ ~~3, 5 Abs. 1~~ und § 6 Abs. 2 zugelassen werden, die werktägliche Arbeitszeit auch ohne Ausgleich über acht Stunden zu verlängern, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst fällt und durch besondere Regelungen sichergestellt wird, dass die Gesundheit der Arbeitnehmer nicht gefährdet wird.“



Geplante Änderungen des Arbeitszeitgesetzes

§ 7 Abweichende Regelungen (3/3)

Stand: 23.10.2024

§ 7 Abs. 8 Satz 2

„Werden Regelungen nach Absatz 1 Nr. 1 und 4, Absatz 2 Nr. 2 bis 4 oder solche Regelungen auf Grund der Absätze 3 und 4 zugelassen, darf die Arbeitszeit 48 Stunden wöchentlich im Durchschnitt von zwölf Kalendermonaten nicht überschreiten. Erfolgt die Zulassung auf Grund des Absatzes 5, darf die Arbeitszeit 48 Stunden wöchentlich im Durchschnitt von sechs Kalendermonaten oder 24 Wochen nicht überschreiten.“

Stand: Referentenentwurf 2026

§ 7 Abs. 8 Satz 2

„Werden Regelungen nach Absatz 1 Nr. 1 und 4, Absatz 2 Nr. 2 bis 4 oder solche Regelungen auf Grund der Absätze 3 und 4 zugelassen, darf die Arbeitszeit 48 Stunden wöchentlich im Durchschnitt von zwölf Kalendermonaten nicht überschreiten. Erfolgt die Zulassung auf Grund des Absatzes 5, darf die Arbeitszeit 48 Stunden wöchentlich im Durchschnitt von vier Kalendermonaten oder 16 Wochen nicht überschreiten.“



Geplante Änderungen des Arbeitszeitgesetzes

§ 10 Sonn- und Feiertagsbeschäftigung (1/4)

Stand: 23.10.2024

§ 10 Abs. 1

„Sofern die Arbeiten nicht an Werktagen vorgenommen werden können, dürfen Arbeitnehmer an Sonn- und Feiertagen abweichend von § 9 beschäftigt werden

[...]

7. beim Sport und in Freizeit-, Erholungs- und Vergnügungseinrichtungen, beim Fremdenverkehr sowie in Museen und wissenschaftlichen Präsenzbibliotheken,“

Stand: Referentenentwurf 2026

§ 10 Abs. 1

„Sofern die Arbeiten nicht an Werktagen vorgenommen werden können, dürfen Arbeitnehmer an Sonn- und Feiertagen abweichend von § 9 beschäftigt werden

[...]

7. beim Sport und in Freizeit-, Erholungs- und Vergnügungseinrichtungen, beim Fremdenverkehr sowie in Museen, wissenschaftlichen Präsenzbibliotheken **und für bis zu sechs Stunden in öffentlichen Bibliotheken, sofern diese über ihr Informationsangebot hinaus als Orte der Begegnung, Kultur und Bildung fungieren,**“



Geplante Änderungen des Arbeitszeitgesetzes

§ 10 Sonn- und Feiertagsbeschäftigung (2/4)

Stand: 23.10.2024

§ 10 Abs. 1

„Sofern die Arbeiten nicht an Werktagen vorgenommen werden können, dürfen Arbeitnehmer an Sonn- und Feiertagen abweichend von § 9 beschäftigt werden

[...]

16. zur Vermeidung einer Zerstörung oder erheblichen Beschädigung der Produktionseinrichtungen.“

Stand: Referentenentwurf 2026

§ 10 Abs. 1

„Sofern die Arbeiten nicht an Werktagen vorgenommen werden können, dürfen Arbeitnehmer an Sonn- und Feiertagen abweichend von § 9 beschäftigt werden

[...]

16. zur Vermeidung einer Zerstörung oder erheblichen Beschädigung der Produktionseinrichtungen,

17. in Bäckereien und Konditoreien für bis zu fünf Stunden mit der Herstellung sowie für bis zu drei Stunden mit dem Austragen oder Ausfahren von an diesem Tag zum Verkauf kommenden Konditor- und Bäckerwaren.“



Geplante Änderungen des Arbeitszeitgesetzes

§ 10 Sonn- und Feiertagsbeschäftigung (3/4)

Stand: 23.10.2024

§ 10 Abs. 3

„Sofern die Arbeiten nicht an Werktagen vorgenommen werden können, dürfen Arbeitnehmer zur Durchführung des Eil- und Großbetragszahlungsverkehrs und des Geld-, Devisen-, Wertpapier- und Derivatehandels abweichend von § 9 Abs. 1 an den auf einen Werktag fallenden Feiertagen beschäftigt werden, die nicht in allen Mitgliedstaaten der Europäischen Union Feiertage sind.“

Stand: Referentenentwurf 2026

~~§ 10 Abs. 3~~

~~„Sofern die Arbeiten nicht an Werktagen vorgenommen werden können, dürfen Arbeitnehmer zur Durchführung des Eil- und Großbetragszahlungsverkehrs und des Geld-, Devisen-, Wertpapier- und Derivatehandels abweichend von § 9 Abs. 1 an den auf einen Werktag fallenden Feiertagen beschäftigt werden, die nicht in allen Mitgliedstaaten der Europäischen Union Feiertage sind.“~~



Geplante Änderungen des Arbeitszeitgesetzes

§ 10 Sonn- und Feiertagsbeschäftigung (4/4)

Stand: 23.10.2024

§ 10 Abs. 4

2Abweichend von § 9 dürfen Arbeitnehmer an Sonn- und Feiertagen in Bäckereien und Konditoreien für bis zu drei Stunden mit der Herstellung und dem Austragen oder Ausfahren von Konditorwaren und an diesem Tag zum Verkauf kommenden Bäckerwaren beschäftigt werden.“

Stand: Referentenentwurf 2026

§ 10 Abs. 3

„Abweichend von § 9 dürfen Arbeitnehmer an Sonn- und Feiertagen in Bäckereien und Konditoreien für bis zu drei Stunden mit der Herstellung und dem Austragen oder Ausfahren von Konditorwaren und an diesem Tag zum Verkauf kommenden Bäckerwaren beschäftigt werden.“



Geplante Änderungen des Arbeitszeitgesetzes

§ 14 Außergewöhnliche Fälle

Stand: 23.10.2024

§ 14 Abs. 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.“

Stand: Referentenentwurf 2026

§ 14 Abs. 3

„Wird von den Befugnissen nach Absatz 1 oder 2 Gebrauch gemacht, darf die Arbeitszeit 48 Stunden wöchentlich im Durchschnitt von vier Kalendermonaten oder 16 Wochen nicht überschreiten.“



Geplante Änderungen des Arbeitszeitgesetzes

§ 15 Bewilligung, Ermächtigung

Stand: 23.10.2024

§ 15 Abs. 4

„Werden Ausnahmen nach Absatz 1 oder 2 zugelassen, darf die Arbeitszeit 48 Stunden wöchentlich im Durchschnitt von sechs Kalendermonaten oder 24 Wochen nicht überschreiten.“

Stand: Referentenentwurf 2026

§ 15 Abs. 4

„Werden Ausnahmen nach Absatz 1 oder 2 zugelassen, darf die Arbeitszeit 48 Stunden wöchentlich im Durchschnitt von **vier** Kalendermonaten oder **16** Wochen nicht überschreiten.“



Geplante Änderungen des Arbeitszeitgesetzes

§ 16 Aushang und Arbeitszeitnachweise bzw. Information und Arbeitszeitaufzeichnung

Stand: 23.10.2024

§ 16 Abs. 1

„Der Arbeitgeber ist verpflichtet, eine Kopie dieses Gesetzes, der auf Grund dieses Gesetzes erlassenen, für den Betrieb geltenden Rechtsverordnungen und der für den Betrieb geltenden Tarifverträge und Betriebs- oder Dienstvereinbarungen im Sinne des § 7 Absatz 1 bis 3 und der §§ 12 und 21a Absatz 6 den Arbeitnehmern über die im Betrieb oder in der Dienststelle übliche Informations- und Kommunikationstechnik zur Verfügung zu stellen oder an geeigneter Stelle im Betrieb oder in der Dienststelle zur Einsichtnahme auszulegen oder auszuhängen.“

Stand: Referentenentwurf 2026

§ 16 Abs. 1

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, **anlass- und bedarfsbezogen** eine Kopie dieses Gesetzes, der auf Grund dieses Gesetzes erlassenen, für den Betrieb geltenden Rechtsverordnungen und der für den Betrieb geltenden Tarifverträge und Betriebs- oder Dienstvereinbarungen im Sinne des § 7 Absatz 1 bis 3 und der §§ 12 und 21a Absatz 6 den Arbeitnehmern über die im Betrieb oder in der Dienststelle übliche Informations- und Kommunikationstechnik zur Verfügung zu stellen oder an geeigneter Stelle im Betrieb oder in der Dienststelle zur Einsichtnahme auszulegen oder auszuhängen.“



Geplante Änderungen des Arbeitszeitgesetzes

§ 16 Aushang und Arbeitszeitnachweise bzw. Information und Arbeitszeitaufzeichnung

Stand: 23.10.2024

§ 16 Abs. 2

„Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die über die werktägliche Arbeitszeit des § 3 Satz 1 hinausgehende Arbeitszeit der Arbeitnehmer aufzuzeichnen und ein Verzeichnis der Arbeitnehmer zu führen, die in eine Verlängerung der Arbeitszeit gemäß § 7 Abs. 7 eingewilligt haben. Die Nachweise sind mindestens zwei Jahre aufzubewahren.“

Stand: Referentenentwurf 2026

§ 16 Abs. 2

„Der Arbeitgeber ist verpflichtet, **Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit der Arbeitnehmer jeweils am Tag der Arbeitsleistung elektronisch aufzuzeichnen. Er hat** ein Verzeichnis der Arbeitnehmer zu führen, die in eine Verlängerung der Arbeitszeit gemäß § 7 Absatz 7 eingewilligt haben. **Der Arbeitgeber hat** die Nachweise **nach Satz 1 und 2** mindestens zwei Jahre aufzubewahren.“



Geplante Änderungen des Arbeitszeitgesetzes

§ 16 Aushang und Arbeitszeitnachweise bzw. Information und Arbeitszeitaufzeichnung

Stand: 23.10.2024

Stand: Referentenentwurf 2026

§ 16 Abs. 3

„Die Aufzeichnung nach Absatz 2 Satz 1 kann durch den Arbeitnehmer oder einen Dritten erfolgen; der Arbeitgeber bleibt für die ordnungsgemäße Aufzeichnung verantwortlich.“



Geplante Änderungen des Arbeitszeitgesetzes

§ 16 Aushang und Arbeitszeitnachweise bzw. Information und Arbeitszeitaufzeichnung

Stand: 23.10.2024

Stand: Referentenentwurf 2026

§ 16 Abs. 4

„Wenn die Aufzeichnung nach Absatz 2 Satz 1 durch den Arbeitnehmer erfolgt und der Arbeitgeber auf die Kontrolle der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit verzichtet, hat er durch geeignete Maßnahmen sicherzustellen, dass ihm Verstöße gegen die gesetzlichen Bestimmungen zu Dauer und Lage der Arbeits- und Ruhezeiten bekannt werden.“



Geplante Änderungen des Arbeitszeitgesetzes

§ 16 Aushang und Arbeitszeitnachweise bzw. Information und Arbeitszeitaufzeichnung

Stand: 23.10.2024

Stand: Referentenentwurf 2026

§ 16 Abs. 5

„Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmer auf Verlangen über die aufgezeichnete Arbeitszeit nach Absatz 2 Satz 1 zu informieren. Er hat dem Arbeitnehmer auf Verlangen eine Kopie der Aufzeichnungen zur Verfügung zu stellen.“



Geplante Änderungen des Arbeitszeitgesetzes

§ 16 Aushang und Arbeitszeitnachweise bzw. Information und Arbeitszeitaufzeichnung

Stand: 23.10.2024

Stand: Referentenentwurf 2026

§ 16 Abs. 6

„Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die für die Kontrolle der Einhaltung der Arbeitszeitvorschriften erforderlichen Aufzeichnungen im Inland für die gesamte Dauer der tatsächlichen Beschäftigung der Arbeitnehmer im Geltungsbereich dieses Gesetzes, mindestens für die Dauer der gesamten Werk- oder Dienstleistung, insgesamt jedoch nicht länger als zwei Jahre in deutscher Sprache bereitzuhalten. Auf Verlangen der Aufsichtsbehörde sind die Unterlagen auch am Ort der Beschäftigung bereitzuhalten, bei Bauleistungen auf der Baustelle.“



Geplante Änderungen des Arbeitszeitgesetzes

§ 16 Aushang und Arbeitszeitnachweise bzw. Information und Arbeitszeitaufzeichnung

Stand: 23.10.2024

Stand: Referentenentwurf 2026

§ 16 Abs. 7

„In einem Tarifvertrag oder auf Grund eines Tarifvertrags in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung kann zugelassen werden, dass die Aufzeichnung abweichend von Absatz 2 Satz 1:

1. in nichtelektronischer Form erfolgen kann,
2. an einem anderen Tag erfolgen kann, spätestens aber bis zum Ablauf des siebten auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertages.“



Geplante Änderungen des Arbeitszeitgesetzes

§ 16 Aushang und Arbeitszeitznachweise bzw. Information und Arbeitszeitaufzeichnung

Stand: 23.10.2024

Stand: Referentenentwurf 2026

§ 16 Abs. 7 (Forts.)

„Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrags können abweichende tarifvertragliche Regelungen im Betrieb eines nicht tarifgebundenen Arbeitgebers durch Betriebs- oder Dienstvereinbarung oder, wenn ein Betriebs- oder Personalrat nicht besteht, durch schriftliche Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer übernommen werden. Können auf Grund eines solchen Tarifvertrags abweichende Regelungen in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung getroffen werden, kann auch in Betrieben eines nicht tarifgebundenen Arbeitgebers davon Gebrauch gemacht werden.“



Geplante Änderungen des Arbeitszeitgesetzes

§ 16 Aushang und Arbeitszeitnachweise bzw. Information und Arbeitszeitaufzeichnung

Stand: 23.10.2024

Stand: Referentenentwurf 2026

§ 16 Abs. 8

„Abweichend von Absatz 2 Satz 1 kann ein Arbeitgeber mit bis zu zehn Arbeitnehmern die Arbeitszeit in nichtelektronischer Form aufzeichnen. Bei Hausangestellten in einem Privathaushalt kann die Arbeitszeit in nichtelektronischer Form aufgezeichnet werden.“



Geplante Änderungen des Arbeitszeitgesetzes

§ 16 Aushang und Arbeitszeitnachweise bzw. Information und Arbeitszeitaufzeichnung

Stand: 23.10.2024

Stand: Referentenentwurf 2026

§ 16 Abs. 9

„Abweichend von Absatz 2 Satz 1 kann ein Arbeitgeber bis zum ... [einsetzen: Datum des Tages und Monats des Inkrafttretens dieses Gesetzes sowie Jahreszahl des ersten auf das Inkrafttreten folgenden Jahres] die Arbeitszeit in nichtelektronischer Form aufzeichnen. Für Arbeitgeber mit weniger als 250 Arbeitnehmern gilt diese Ausnahme bis zum ... [einsetzen: Datum des Tages und Monats des Inkrafttretens dieses Gesetzes sowie Jahreszahl des zweiten auf das Inkrafttreten folgenden Jahres], für Arbeitgeber mit weniger als 50 Arbeitnehmern bis zum ... [einsetzen: Datum des Tages und Monats des Inkrafttretens dieses Gesetzes sowie Jahreszahl des fünften auf das Inkrafttreten folgenden Jahres].“



Geplante Änderungen des Arbeitszeitgesetzes

§ 17 Aufsichtsbehörde

Stand: 23.10.2024

§ 17 Absatz 4

„Die Aufsichtsbehörde kann vom Arbeitgeber die für die Durchführung dieses Gesetzes und der auf Grund dieses Gesetzes erlassenen Rechtsverordnungen erforderlichen Auskünfte verlangen. Sie kann ferner vom Arbeitgeber verlangen, die Arbeitszeitnachweise und Tarifverträge oder Betriebs- oder Dienstvereinbarungen im Sinne des § 7 Abs. 1 bis 3, §§ 12 und 21a Abs. 6 sowie andere Arbeitszeitnachweise oder Geschäftsunterlagen, die mittelbar oder unmittelbar Auskunft über die Einhaltung des Arbeitszeitgesetzes geben, vorzulegen oder zur Einsicht einzusenden.“

Stand: Referentenentwurf 2026

§ 17 Absatz 4

Die Aufsichtsbehörde kann vom Arbeitgeber die für die Durchführung dieses Gesetzes und der auf Grund dieses Gesetzes erlassenen Rechtsverordnungen erforderlichen Auskünfte verlangen. Sie kann ferner vom Arbeitgeber verlangen, die **Nachweise nach § 16 Absatz 2 Satz 1 und 2 sowie § 16 Absatz 6**, und Tarifverträge oder Betriebs- oder Dienstvereinbarungen im Sinne des § 7 Absatz 1 bis 3, §§ 12, **16 Absatz 7** und § 21a Absatz 6 sowie andere Nachweise oder Geschäftsunterlagen, die mittelbar oder unmittelbar Auskunft über die Einhaltung des Arbeitszeitgesetzes geben, vorzulegen oder zur Einsicht einzusenden.“



Geplante Änderungen des Arbeitszeitgesetzes

§ 18 Nichtanwendung des Gesetzes

Stand: 23.10.2024

§ 18 Absatz 1

„Dieses Gesetz ist nicht anzuwenden auf

1. leitende Angestellte im Sinne des § 5 Abs. 3 des Betriebsverfassungsgesetzes sowie Chefärzte,
2. Leiter von öffentlichen Dienststellen und deren Vertreter sowie Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst, die zu selbständigen Entscheidungen in Personalangelegenheiten befugt sind,
3. Arbeitnehmer, die in häuslicher Gemeinschaft mit den ihnen anvertrauten Personen zusammenleben und sie eigenverantwortlich erziehen, pflegen oder betreuen,
4. den liturgischen Bereich der Kirchen und der Religionsgemeinschaften.“

Stand: Referentenentwurf 2026

§ 18 Absatz 1

„Die §§ 3 bis 5, § 6 Absatz 2 und § 16 Absatz 2 bis 9 sind nicht anzuwenden auf:

1. leitende Angestellte im Sinne des § 5 Abs. 3 des Betriebsverfassungsgesetzes sowie Chefärzte,
2. Leiter von öffentlichen Dienststellen und deren Vertreter sowie Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst, die zu selbständigen Entscheidungen in Personalangelegenheiten befugt sind,
3. Arbeitnehmer, die in häuslicher Gemeinschaft mit den ihnen anvertrauten Personen zusammenleben und sie eigenverantwortlich erziehen, pflegen oder betreuen,
4. den liturgischen Bereich der Kirchen und der Religionsgemeinschaften.“



Geplante Änderungen des Arbeitszeitgesetzes

§ 21a Beschäftigung im Straßentransport

Stand: 23.10.2024

§ 21a Absatz 7

„Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Arbeitszeit der Arbeitnehmer aufzuzeichnen. Die Aufzeichnungen sind mindestens zwei Jahre aufzubewahren. Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer auf Verlangen eine Kopie der Aufzeichnungen seiner Arbeitszeit auszuhändigen.“

Stand: Referentenentwurf 2026

§ 21a Absatz 7

„Aufzeichnungen nach Artikel 33 Absatz 2 der Verordnung (EU) Nr. 165/2014 oder nach Artikel 11 Absatz 2 des Anhangs zum AETR können als Aufzeichnungen im Sinne von § 16 Absatz 2 Satz 1 gelten, wenn sich daraus Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit des einzelnen Arbeitnehmers ableiten lassen.“



Geplante Änderungen des Arbeitszeitgesetzes

§ 22 Bußgeldvorschriften

Stand: 23.10.2024

§ 22 Abs. 1

„Ordnungswidrig handelt, wer als Arbeitgeber vorsätzlich oder fahrlässig

[...]

- entgegen § 11 Abs. 1 einen Arbeitnehmer an allen Sonntagen beschäftigt oder entgegen § 11 Abs. 3 einen Ersatzruhetag nicht oder nicht rechtzeitig gewährt,
- einer vollziehbaren Anordnung nach § 13 Abs. 3 Nr. 2 zuwiderhandelt,“

Stand: Referentenentwurf 2026

§ 22 Abs. 1

„Ordnungswidrig handelt, wer als Arbeitgeber vorsätzlich oder fahrlässig

[...]

- entgegen § 11 Abs. 1 **einem Arbeitnehmer weniger als 15 beschäftigungsfreie Sonntage im Jahr gewährt** oder entgegen § 11 Abs. 3 einen Ersatzruhetag nicht oder nicht rechtzeitig gewährt,
- einer vollziehbaren Anordnung nach § 13 Abs. 3 Nr. 2 **oder § 17 Absatz 2** zuwiderhandelt,“



Geplante Änderungen des Arbeitszeitgesetzes

§ 22 Bußgeldvorschriften

Stand: 23.10.2024

§ 22 Abs. 1

„Ordnungswidrig handelt, wer als Arbeitgeber vorsätzlich oder fahrlässig

[...]

9. entgegen § 16 Abs. 2 oder § 21a Abs. 7 Aufzeichnungen nicht oder nicht richtig erstellt oder nicht für die vorgeschriebene Dauer aufbewahrt oder

Stand: Referentenentwurf 2026

§ 22 Abs. 1

„Ordnungswidrig handelt, wer als Arbeitgeber vorsätzlich oder fahrlässig

[...]

9. entgegen § 16 Absatz 2 Aufzeichnungen nicht oder nicht richtig, nicht vollständig, nicht in der vorgeschriebenen Weise oder nicht rechtzeitig erstellt oder nicht, nicht vollständig oder nicht mindestens zwei Jahre aufbewahrt,
10. entgegen § 16 Absatz 5 nicht über die aufgezeichnete Arbeitszeit informiert oder keine Kopie zur Verfügung stellt,
11. entgegen § 16 Absatz 6 Aufzeichnungen nicht, nicht vollständig oder nicht für die vorgeschriebene Dauer bereithält oder



Geplante Änderungen des Arbeitszeitgesetzes

§ 22 Bußgeldvorschriften

Stand: 23.10.2024

§ 22 Abs. 1

Ordnungswidrig handelt, wer als Arbeitgeber vorsätzlich oder fahrlässig

[...]

- entgegen § 17 Abs. 4 eine Auskunft nicht, nicht richtig oder nicht vollständig erteilt, Unterlagen nicht oder nicht vollständig vorlegt oder nicht einsendet oder entgegen § 17 Abs. 5 Satz 2 eine Maßnahme nicht gestattet.“

Stand: Referentenentwurf 2026

§ 22 Abs. 1

Ordnungswidrig handelt, wer als Arbeitgeber vorsätzlich oder fahrlässig

[...]

- entgegen § 17 Abs. 4 eine Auskunft nicht, nicht richtig oder nicht vollständig erteilt, Unterlagen nicht oder nicht vollständig vorlegt oder nicht einsendet oder entgegen § 17 Abs. 5 Satz 2 eine Maßnahme nicht gestattet.“



Geplante Änderungen des Arbeitszeitgesetzes

§ 22 Bußgeldvorschriften

Stand: 23.10.2024

§ 22 Abs. 2

„Die Ordnungswidrigkeit kann in den Fällen des Absatzes 1 Nr. 1 bis 7, 9 und 10 mit einer Geldbuße bis zu dreißigtausend Euro, in den Fällen des Absatzes 1 Nr. 8 mit einer Geldbuße bis zu fünftausend Euro geahndet werden.“

Stand: Referentenentwurf 2026

§ 22 Abs. 1

„Die Ordnungswidrigkeit kann in den Fällen des Absatzes 1 Nr. 1 bis 7, **und 9 bis 12** mit einer Geldbuße bis zu dreißigtausend Euro, in den Fällen des Absatzes 1 Nr. 8 mit einer Geldbuße bis zu fünftausend Euro geahndet werden.“



Geplante Änderungen des Arbeitszeitgesetzes

Achter Abschnitt Schlußvorschriften § 25 Übergangsregelung für Tarifverträge

Stand: 23.10.2024

§ 25

„Enthält ein am 1. Januar 2004 bestehender oder nachwirkender Tarifvertrag abweichende Regelungen nach § 7 Abs. 1 oder 2 oder § 12 Satz 1, die den in diesen Vorschriften festgelegten Höchstrahmen überschreiten, bleiben diese tarifvertraglichen Bestimmungen bis zum 31. Dezember 2006 unberührt. Tarifverträgen nach Satz 1 stehen durch Tarifvertrag zugelassene Betriebsvereinbarungen sowie Regelungen nach § 7 Abs. 4 gleich.“

Stand: Referentenentwurf 2026

