

A. Einleitung: Historische Perspektive

1. Einführung

Das klassische Arbeitszeitgesetz legt im Prinzip die Grundnormen dafür fest, wann und wie lange Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer höchstens arbeiten dürfen. Die modernen Arbeitszeitgesetze verfolgen jedoch auch ein zweites Ziel: eine bestimmte Flexibilität für die Unternehmen zu ermöglichen.

Im Laufe der Jahre hat sich die Dauer der Arbeitszeit aufgrund der Entwicklung von Faktoren in der Wirtschaft verändert. Diese hat nach einer Flexibilisierung des Arbeitsmarktes gesucht, um auf die Interessen und Bedürfnisse der Unternehmer und Arbeitnehmer einzugehen. Außerdem, so wie alle gesetzlichen Regulierungen des Arbeitsverhältnisses, zielt natürlich auch das Arbeitszeitrecht auf die Schaffung grundsätzlich gleicher Wettbewerbsbedingungen zwischen Arbeitgebern ab und schafft somit einen fairen Wettbewerb im Rahmen der Marktwirtschaft.

Andererseits bekam in Europa die Ansicht mehr Gewicht, dass bei kürzeren Arbeitszeiten des einzelnen die Chancen wachsen, das vorhandene Arbeitszeitvolumen auf mehr Menschen aufzuteilen.

Nach Ricardo Bodas Martín¹⁾ wird der Arbeitstag „durch die Anzahl der Stunden bestimmt, die der Arbeitnehmer zur effektiven Arbeit verpflichtet ist“.

Der spanische Oberste Gerichtshof erklärte²⁾: „[...] Es (der Arbeitstag)³⁾ sollte nicht mit dem Konzept des Zeitplans verwechselt werden. Der Tag steht für die Anzahl der Stunden, die der Arbeiter für seine Dienste erbringen muss, während der Zeitplan Beginn und das Ende der Arbeitszeit festlegt. Zwischen Stunden und Tagen ist der Tag vorherrschend, da das vertraglich festgelegte Gehalt von der Anzahl der geleisteten Stunden bestimmt wird.“

2. Ein Blick in die Vergangenheit

Die gesetzliche Regulierung der Arbeitszeit ist ein zentrales Element der gegenwärtigen Sozialpolitik. Dies war jedoch in der Vergangenheit nicht der Fall. Die ungehemmte Ausbeutung der Arbeiterschaft mit 16-Stunden-Arbeitstagen war auch im Spanien des XIX. Jahrhunderts keine Ausnahme.

Die erste Regelung des Arbeitstages in Spanien stammt aus dem Jahr 1873 mit dem „Benot Gesetz“. Dieses Gesetz, das erlassen wurde, um die Arbeitszeit von Minderjährigen zu regulieren, unterschied zwei Arten von Arbeitsstunden:

- 5 Stunden für Buben zwischen zehn und dreizehn Jahren und Mädchen zwischen zehn und vierzehn Jahren.
- 8 Stunden für männliche Jugendliche zwischen 13 und 15 Jahren und junge Frauen zwischen 14 und 16.

¹⁾ Bodas Martín, Ricardo (2002). *La jornada laboral*. Madrid: Editorial Dykinson. Página 12.

²⁾ Urteile vom Obersten Gerichtshof 22/07/1995 AS 6325 und vom 26. 06. 1998 AS 5789.

³⁾ Anmerkung durch den Autor.

Fast dreißig Jahre später, am 13. März 1900, trat ein neues Gesetz für die Begrenzung der Arbeitszeit in Kraft. Dieses begrenzte den Arbeitstag von Kindern zwischen 10 und 14 Jahren auf 6 Stunden in der Industrie und auf 8 Stunden im Handel mit mindestens einer Stunde Pause.

Der große qualitative Sprung in diesem Bereich fand jedoch 1919 statt. Am 5. Februar 1919 begann in Barcelona der sogenannte „La Canadiense Streik“ gegen die Elektrizitätsgesellschaft Riegos y Fuerzas del Ebro, deren Hauptaktionär die kanadische Bank of Commerce von Toronto war. Die Wurzel der Auseinandersetzung war die Entlassung von acht Arbeitnehmern wegen der Gründung einer unabhängigen Gewerkschaft.

Am 23. Februar traten die Arbeiter der Firma Electric Power of Catalonia dem Streik bei und stellten die Tätigkeit der Elektrizitätsunternehmen vollständig ein. Der Streik erreichte somit etwa 70% der katalanischen Industrie.

Auf Ersuchen der Gewerkschaften setzte die Regierung schließlich im Dekret vom 3. April 1919 den maximalen Tag von acht Stunden pro Tag und 48 Stunden pro Woche fest, dh Spanien war eines der ersten Länder der Welt, welches den achtstündigen Arbeitstag gesetzlich festlegte.

Die nächsten Schritte folgten erst 1982. Wegen der anhaltenden Arbeitslosenquote im Land reduzierte die Demokratische Regierung die wöchentliche Arbeitszeit von 48 Stunden auf 40 Stunden mit vollem Lohnausgleich.

Diese Verkürzung des Arbeitstages von 1982 hat jedoch keine Wirkung auf den Pegel der Arbeitslosigkeit gehabt, da wirklich kurz- und mittelfristig nichts realisiert wurde.

3. Aktuelle Aussicht

Anfang der achtziger und neunziger Jahre stabilisierte sich die Abnahme der Arbeitszeit und es fand eine transzendentale Veränderung statt. Die Arbeitszeit ist kein wesentlicher Bestandteil des Anspruchs der Arbeitnehmer mehr und wird als Flexibilitätsmechanismus von den Arbeitgebern beansprucht. Neben diesem quantitativen Aspekt gibt es daher auch einen qualitativen Aspekt, der in den letzten Jahrzehnten tendenziell höher bewertet wird. Für die Arbeitnehmer ist es wiederum wichtig, Arbeit, Familie und Privatleben miteinander in Einklang zu bringen.

Die letzte Wirtschaftskrise hat den spanischen Arbeitsmarkt in besonderer Weise getroffen. Angesichts der Unmöglichkeit einer Abwertung der Währung kam es zu einer Abwertung der Löhne und Arbeitsbedingungen.

In diesem Sinne ist es möglich, die Tendenz der Erhöhung der Flexibilität in den Unternehmen zu erkennen, was für den Arbeitnehmer eine Reihe von stärker eingeschränkten Rechten voraussetzt. In der Tat hat der Gesetzgeber vor allem seit 2011 versucht, Regelungen zu erlassen, um die Konsolidierung und dem Wiederaufbau von Unternehmen im wirtschaftlichen Bereich Vorrang einzuräumen. Die Bürde dieser Maßnahmen wurde von den Arbeitnehmern getragen.

In den letzten zwei Jahrzehnten wurde das Konzept der Flexicurity⁴⁾ in Europa eingeführt.

In Spanien begann das Phänomen der Flexibilisierung mit der Arbeitsreform von 1994 und wurde bis jetzt mit aufeinanderfolgenden Reformen fortgesetzt, insbesondere im Zeitraum zwischen 2010 und 2018.

Auf der Suche nach der notwendigen Flexibilität erscheint die Arbeitszeit als ein Werkzeug, das enorme Anpassungsfähigkeit bietet. Infolgedessen hat sich seit den frühen achtziger Jahren die Betonung der Arbeitszeit von der Reduktion auf die flexible Neuverteilung verlagert.⁵⁾

B. Nationales Recht; Tarifverträge; Arbeitsverträge; Europäische Union

1. Verfassung; Staatliches Gesetz

In der Regelung der Arbeitszeit in Spanien, wirkt der Staat sehr direkt und effektiv. Dieser regelt das gesetzliche Minimum, damit die etablierten Bedingungen nicht verschlechtert werden können. Dieses System spiegelt sich wiederum in folgenden Punkten wider:

In der spanischen Verfassung, Artikel 40 Absatz 2, heißt es: Die öffentliche Gewalt fördert gleichfalls eine Politik, die Berufsausbildung und Umschulung sicherstellt. Sie überwacht Sicherheit und Hygiene am Arbeitsplatz und gewährleistet die erforderliche Erholung durch Begrenzung der Arbeitszeit sowie regelmäßigen bezahlten Urlaub und die Förderung geeigneter Erholungsstätten.

Als Weiterentwicklung der spanischen Verfassung verankert das höchste Arbeitsgesetz (das Arbeitnehmerstatut, Estatuto de los Trabajadores [im Folgenden: ET])⁶⁾ in Artikel 34 *die maximale Dauer einer normalen Arbeitswoche (40 Stunden pro Woche), die Verteilung der Stunden des Tages, die täglichen und wöchentlichen Ruhezeiten und/oder die maximale Dauer des Arbeitstages für Arbeitnehmer unter 18 Jahren.*

⁴⁾ Integrierte Strategie zur gleichzeitigen Stärkung von Flexibilität und Sicherheit auf dem Arbeitsmarkt. Sie soll den Bedarf der Arbeitgeber an flexiblen Arbeitskräften mit den Anforderungen der Arbeitnehmer an die Sicherheit ihres Arbeitsplatzes vereinen, so dass diese keine langen Phasen der Arbeitslosigkeit fürchten müssen.

⁵⁾ Zur Erhöhung der Flexibilisierung siehe Rodríguez Pastor, G. E., „Hacia una organización más flexible del tiempo de trabajo“, Relaciones Laborales, núm. 12, diciembre de 2014, p. 2.

⁶⁾ Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Publicado en: «BOE» núm. 75, de 29/03/1995. Entrada en vigor: 01/05/1995.

2. Tarifverhandlungen; Arbeitsvertrag

Die zweite Ebene wird durch Tarifverhandlungen gebildet. Die Tarifverträge können das gesetzliche Minimum verbessern. Allerdings legt der Artikel 34 ET fest, dass „die Dauer des Arbeitstages in Tarifverträgen oder im Arbeitsvertrag ver einbart wird“.

Auf der dritten Ebene wird die Vertragsfreiheit der Arbeitsvertragspartner dergestalt begrenzt, dass auf keinen Fall Bedingungen geschaffen werden können, die ungünstig für die Arbeitnehmer sind und den tariflichen und gesetzlichen Bestimmungen widersprechen.

In Bezug auf die Arbeitszeit in der Verfassung, verweist der Gerichtshof⁷⁾ „(...) auf die Priorität des Gesetzes ausdrücklich (Artikel 40 Absatz 2 der Verfassung), so dass die Tarifverhandlungen und die Arbeitsverträge die gesetzlichen Einschränkungen unwiderruflich einhalten müssen“.

Daraus folgt, dass die Arbeitszeit des Arbeitnehmers in weitem Umfang individuell und tarifvertraglich modifiziert werden kann. Aus diesem Grunde ist stets genau auf den anwendbaren Tarifvertrag zu achten. Die gesetzlichen Bestimmungen legen in jedem Fall zu beachtende Mindestanforderungen und Rahmenbedingungen fest. Das arbeitsrechtliche Regelwerk findet dabei grundsätzlich auf alle abhängig Beschäftigten Anwendung, mit Ausnahme von so genannten Sonderarbeitsverhältnissen.

3. Europäisches Recht

Auf der anderen Seite hat das Europäische Recht wesentlich zu einer gewissen Harmonisierung der nationalen Systeme der Mitgliedstaaten beigetragen, indem die Begriffe Arbeitszeit, Ruhe, Anwesenheit und effektives Arbeiten festgelegt wurden. Diese Konzepte müssen in der gesamten EU einheitlich interpretiert werden. Die Richtlinie 2003/88/EG über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (AZ-RL) ist ein zentrales Instrument der europäischen Gesetzgebung in diesem Bereich.

Die AZ-RL legt fest: „Nach Artikel 137 (nunmehr Art 153 AEUV)⁸⁾ des Vertrags unterstützt und ergänzt die Gemeinschaft die Tätigkeit der Mitgliedstaaten, um die Arbeitsumwelt zum Schutz der Sicherheit und der Gesundheit der Arbeitnehmer zu verbessern. Die Verbesserung von Sicherheit, Arbeitshygiene und Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer bei der Arbeit stellen Zielsetzungen dar, die keinen rein wirtschaftlichen Überlegungen untergeordnet werden dürfen. Alle Arbeitnehmer sollten angemessene Ruhezeiten erhalten. Der Begriff „Ruhezeit“ muss in Zeiteinheiten ausgedrückt werden, d.h. in Tagen, Stunden und/oder Teilen davon. Arbeitnehmern in der Gemeinschaft müssen Mindestruhezeiten – je Tag, Woche und Jahr – sowie angemessene Ruhepausen zugestanden werden. In diesem Zusammenhang muss auch eine wöchentliche Höchstarbeitszeit festgelegt werden. Infolgedessen ist die Dauer der Nacharbeit, auch in Bezug auf die Mehrarbeit, einzuschränken und vorzusehen, dass der Arbeitgeber im Fall regelmäßiger Inanspruchnahme von

⁷⁾ STC 210/1990.

⁸⁾ Anmerkung durch den Autor.

Nachtarbeitern die zuständigen Behörden auf Ersuchen davon in Kenntnis setzt. Nachtarbeiter haben vor Aufnahme der Arbeit – und danach regelmäßig – Anspruch auf eine unentgeltliche Untersuchung ihres Gesundheitszustands und müssen, wenn sie gesundheitliche Schwierigkeiten haben, soweit jeweils möglich auf eine für sie geeignete Arbeitsstelle mit Tagarbeit versetzt werden. In Anbetracht der besonderen Lage von Nacht- und Schichtarbeitern müssen deren Sicherheit und Gesundheit in einem Maß geschützt werden, das der Art ihrer Arbeit entspricht, und die Schutz- und Vorsorgeleistungen oder -mittel müssen effizient organisiert und eingesetzt werden. Die Arbeitsbedingungen können die Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer beeinträchtigen. Die Gestaltung der Arbeit nach einem bestimmten Rhythmus muss dem allgemeinen Grundsatz Rechnung tragen, dass die Arbeitsgestaltung dem Menschen angepasst sein muss“.⁹⁾

C. Arbeitszeit: Allgemeine Grundsätze

1. Einige Begriffe

- **Arbeitszeit:** jede Zeitspanne während der ein Arbeitnehmer gemäß den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Ge pflogenheiten arbeitet, dem Arbeitgeber zur Verfügung steht und seine Tätigkeit ausübt oder Aufgaben wahrnimmt; in einfachen Worte: die Zeit vom Beginn bis zum Ende der Arbeit;
- **Tagesarbeitszeit:** die Arbeitszeit innerhalb eines ununterbrochenen Zeitraumes von vierundzwanzig Stunden;
- **Wochenarbeitszeit:** die Arbeitszeit innerhalb des Zeitraumes von Montag bis einschließlich Sonntag;
- **Ruhezeit:** jede Zeitspanne außerhalb der Arbeitszeit;
- **Nachtzeit:** jede in den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften festgelegte Zeitspanne von mindestens sieben Stunden, welche auf jeden Fall die Zeitspanne zwischen 24 Uhr und 6 Uhr umfasst;
- **Nachtarbeiter:** a) einerseits: jeder Arbeitnehmer, der während der Nachtzeit normalerweise mindestens drei Stunden seiner täglichen Arbeitszeit verrichtet; b) jeder Arbeitnehmer, der während der Nachtzeit gegebenenfalls einen bestimmten Teil seiner jährlichen Arbeitszeit verrichtet;
- **Schichtarbeit:** jede Form der Arbeitsgestaltung kontinuierlicher oder nicht kontinuierlicher Art mit Belegschaften, bei der Arbeitnehmer nach einem bestimmten Zeitplan, auch im Rotationsturnus, sukzessive an den gleichen Arbeitsstellen eingesetzt werden, so dass sie ihre Arbeit innerhalb eines Tages oder Wochen umfassenden Zeitraums zu unterschiedlichen Zeiten verrichten müssen.

⁹⁾) ErwGr 2 AZ-RL.

2. Geltungsbereich

Das spanische Arbeitszeitgesetz (ETJ) legt die Grundnormen dafür fest, wann und wie lange Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer höchstens arbeiten dürfen.

ETJ schützt Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie die zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten.

Beamte und gleichgestellte Personen sind vom Anwendungsbereich des Arbeitnehmerstatuts ausgeschlossen. Das königliche Gesetzesdekret 5/2015 vom 30. Oktober¹⁰⁾ 2015 für öffentliche Bedienstete ist auf diese Arbeitnehmergruppe anzuwenden.

Gemäß Artikel 47 des königlichen Gesetzesdekrets 5/2015 legen „*die öffentlichen Verwaltungen [...] den allgemeinen Tag und die besonderen Arbeitszeiten ihrer Beamten fest. Der Arbeitstag kann Vollzeit oder Teilzeit sein.*“

In der Realität gibt es keine wesentlichen Unterschiede zwischen den Arbeitszeiten von Arbeitnehmern und Beamten.

Das ETJ gilt für Arbeitnehmer unabhängig von ihrer Staatsangehörigkeit, also auch für ausländische Arbeitnehmer, selbst wenn sie in Spanien nur vorübergehend, aber legal, beschäftigt werden. Für die Anwendung des spanischen Arbeitszeitgesetzes gilt also das Territorialprinzip.

3. Gesetzliche Dauer des Arbeitstages und Ausmaß der jährlichen Arbeitszeit

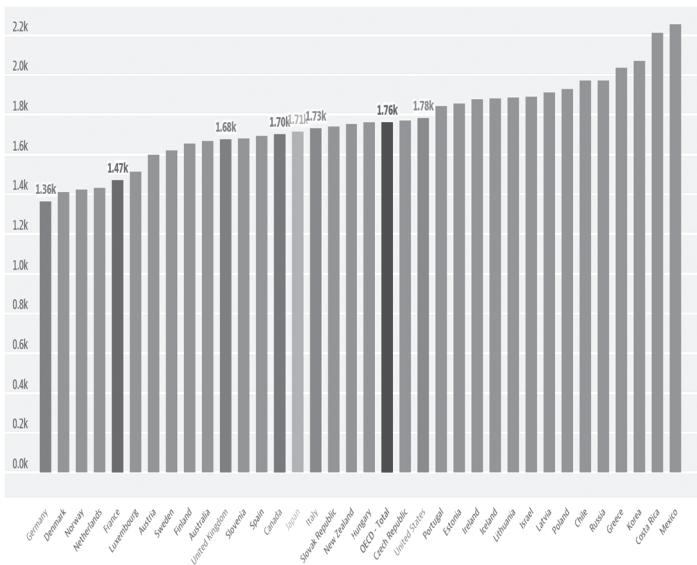
Die Dauer des Arbeitstages ist in Tarifverträgen oder individuellen Verträgen festgelegt. Allerdings gibt es staatliche Vorschriften, die der Gestaltung der Vertragspartner Grenzen setzen.

Die maximale Dauer der Wochenarbeitszeit beträgt 40 Wochenstunden.

Daher wurde die maximale jährliche legal leistbare Arbeitszeit auf ungefähr 1.826 Stunden und 27 Minuten Arbeitszeit geschätzt (Ergebnis aus dem Durchschnitt von 40 Wochenstunden minus der Feiertage, wöchentliche und jährliche Pausen und Feiertage), obwohl es typischerweise auf 1.780 Stunden abgestellt wird. In manchen Tarifverträgen beträgt jedoch die Festlegung der Stunden für die jährliche Berechnung etwa 1.800 Stunden. Dennoch gelten in zahlreichen Unternehmen Vereinbarungen, die eine maximale jährliche Arbeitszeit von 1.826 Stunden vorsehen.

¹⁰⁾ Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. BOE» núm. 261, de 31/10/2015.

OECD LÄNDERVERGLEICH¹¹⁾



Neben der normalen Arbeitszeit, die für alle Arbeitnehmer gilt, gibt es Sonderarbeitszeiten für bestimmte Sektoren, Tätigkeiten oder Arbeitsplätze. Außerdem gibt es außergewöhnliche Arbeitszeiten, d.h. die Arbeitszeit, die über die normale tägliche Arbeitszeit hinausgehen kann.

4. Spanien: Arbeitszeit, Pausen, Ruhezeiten

Wochenarbeitszeit	Maximal 40 Stunden ¹²⁾
Tägliche Höchstarbeitszeit	9 Stunden ¹³⁾
Tägliche Ruhepause	15 Minuten ¹⁴⁾
Tägliche Ruhezeit	12 Stunden
Wöchentliche Ruhezeit	1 ½ Tage ¹⁵⁾
Jährlicher Mindesturlaub	30 Kalendertage
Jährliche maximale Überstunden	80 Stunden

¹¹⁾ Quelle OECD.

¹²⁾ Durchschnittliche effektive Arbeit bei der jährlichen Berechnung.

¹³⁾ Außer, dass durch Tarifvertrag oder, falls dies nicht der Fall ist, eine Vereinbarung zwischen dem Unternehmen und den Arbeitnehmervertretern besteht.

¹⁴⁾ Vorausgesetzt, dass die Dauer der täglichen Arbeit mehr als 6 Stunden beträgt.

¹⁵⁾ Kumuliert für Zeiträume von bis zu vierzehn Tagen.

5. Allgemeines: Information und Kalender

Die normale Arbeitszeit betrifft die Mehrheit der volljährigen Arbeitnehmer, die einer Vollzeitbeschäftigung nachgehen. Ausdrücklich ausgeschlossen von den normalen besonderen Arbeitsbeziehungen sind ua Top-Manager, Hausdienstpersonal, Verurteilte in den Strafvollzugsanstalten, Profisportler, Künstler in öffentlichen Ausstellungen, Arbeitnehmer mit Behinderungen die ihren Dienst in Einrichtungen erbringen, Rechtsanwälte, die in Anwaltskanzleien oder Einzelkanzleien tätig sind, etc. Außerdem Teilzeitarbeit, ferne Arbeitsverträge und besondere Arbeitszeiten (zB Nachtarbeit, Land- und Wirtschaftsarbeiten, etc).

Innerhalb der Grenzen und Bedingungen der staatlichen Vorschriften dürfen sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer auf kollektive oder individuelle Aspekte in Bezug auf Arbeitszeit einigen.

Diese Vereinbarungen müssen allerdings die Rechte des Arbeitnehmers und die des Arbeitgebers als anerkannte Führungsmacht gleichzeitig respektieren.

Durch Tarifverhandlungen können Vereinbarungen in verschiedenen Aspekten der Arbeitszeit getroffen werden.

Andererseits ist es auch möglich – im Rahmen einer individuellen Vereinbarung – arbeitsbezogene Aspekte zu regulieren. Allerdings gilt die Vertragsklausel im Fall von ungünstigeren Bedingungen für den Arbeitnehmer oder einseitiger Fixierung der Arbeitszeit seitens des Arbeitgebers¹⁶⁾ als rechtswidrig.

Gemäß Artikel 2 der Nachweisrichtlinie¹⁷⁾ ist der Arbeitgeber verpflichtet, den Arbeitnehmer des Arbeitsvertrags oder des Arbeitsverhältnisses über die normale Tages- oder Wochenarbeitszeit des Arbeitnehmers in Kenntnis zu setzen.

In Spanien muss der Arbeitgeber den Arbeitnehmer nach Ablauf von vier Wochen über die Dauer und Verteilung des normalen Arbeitstages schriftlich informieren. Er muss auch die Änderung dieser Bedingungen schriftlich mitteilen.

Die Unternehmen müssen jährlich nach Anhörung und vorherigem Bericht der Arbeitnehmervertreter einen Arbeitskalender erstellen. Der Kalender muss den Arbeitszeitplan und die jährliche Verteilung der Arbeitstage, Feiertage (14 Tage außer Sonnabend), Wochen- oder Ruhepausen enthalten.

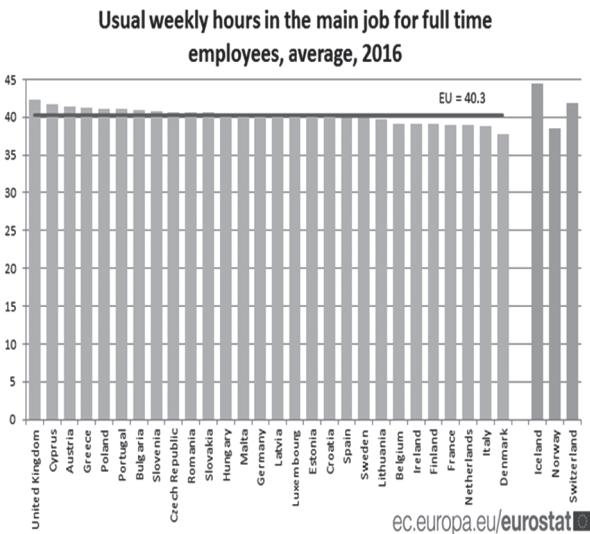
Der Kalender muss an jedem Arbeitsplatz an sichtbarer Stelle aufgelegt werden.

¹⁶⁾ TSJ Catalonia 26-4-93 AS 1874.

¹⁷⁾ Richtlinie 91/533/EWG des Rates vom 14. Oktober 1991 über die Pflicht des Arbeitgebers zur Unterrichtung des Arbeitnehmers über die für seinen Arbeitsvertrag oder sein Arbeitsverhältnis geltenden Bedingungen. ABl L 288 18 Oktober 1991.

6. Internationaler Vergleich

Die folgende Tabelle bietet eine vergleichende Perspektive über geleistete Wochenstunden in den Mitgliedstaaten:



7. Verteilung der Arbeitszeit

Die Verteilung des Ausmaßes der täglichen Arbeitszeit (Normalarbeitstag) ist durch die Freiheit der Arbeitgeber und Arbeitnehmer (Tarifvertrag oder individueller Vertrag) gegeben. Diese Freiheit unterliegt jedoch einigen Beschränkungen und Bedingungen rechtlicher Natur.

Der Arbeitnehmer hat das Recht, die Dauer und die Verteilung des Arbeitstages auf die Vereinbarkeit von persönlichem, familiärem und beruflichem Leben (Tarifverhandlungen oder individueller Vertrag) anzupassen.

Es ist möglich, die unregelmäßige Verteilung des Tages während des ganzen Jahres durch Tarifverhandlungen oder durch Vereinbarung zwischen dem Unternehmen und den gesetzlichen Vertretern der Arbeitnehmer festzulegen.

In Ermangelung eines Paktes kann das Unternehmen im Jahr 10% des Arbeitstages unregelmäßig verteilen.

8. Ruhezeiten

Bei der wöchentlichen Ruhezeit haben die Arbeiter das Recht auf eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens eineinhalb Tagen pro Woche (in der Regel den Samstagnachmittag oder den Montagmorgen und Sonntag den ganzen Tag).

Der Tarifvertrag oder der Einzelvertrag kann eine kumulierte wöchentliche Ruhezeit innerhalb eines Zeitraumes von maximal 14 Tagen einführen, so dass ein Arbeitseinsatz von 11 aufeinander folgenden Tagen mit drei ganzen aufeinander folgenden Ruhetagen rechtlich möglich ist. In diesem Fall kann die tägliche Ruhezeit von 12 Stunden nicht auf die wöchentliche Ruhezeit angerechnet werden.

Bei Personen unter 18 Jahren muss die wöchentliche Ruhezeit zwei ununterbrochene Tage betragen und darf nicht für Zeiträume von mehr als einer Woche akkumuliert werden.

Gemäß dem Gesetz 7/1980¹⁸⁾ vom 5. Juli 1980 über Religionsfreiheit wurden zwischen der Regierung und der evangelischen, jüdischen und islamischen Kirche Vereinbarungen getroffen, so dass sich der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer auf den Wechsel des Ruhetags einigen können.

Tägliche Ruhezeit: Zwischen dem Ende eines Tages und dem Beginn des nächsten müssen mindestens 12 Stunden vergangen sein.

Bei mehr als 6 Stunden Tagesarbeitszeit muss eine Pause festgelegt werden (umgangssprachlich heißt diese Sandwich-Pause), deren Dauer mindestens 15 Minuten betragen muss. Diese Zeit gilt als wirksame (bezahlte) Arbeitszeit, wenn sie tarifvertraglich oder vertraglich festgelegt ist.

9. Arbeitszeitplan

Der Arbeitszeitplan ist der Zeitplan, durch den die Arbeits- und Ruhezeit verteilt wird; Beginn und Ende der täglichen Arbeit müssen angegeben werden.

Wie alle anderen Arbeitsbedingungen, muss der Arbeitszeitplan entweder (normalerweise) in einem Tarifvertrag oder einem Einzelvertrag festgelegt werden.

Anders ist der Zeitplan der Aktivitäten der Unternehmen, der grundsätzlich von der Firma selbst festgelegt wird, wobei der Arbeitszeitplan, die Tarifverhandlungen und die gesetzlichen Anordnungen zu berücksichtigen sind.

Die folgenden Arten von Zeitplänen können hinsichtlich der Zeitverteilung unterschieden werden.

- **Starrer Zeitplan:** Dieser geht davon aus, dass die Arbeitnehmer an ihrem Arbeitsplatz von der als Start festgelegten Zeit bis zum geplanten Ende bleiben müssen. Das fundamentale Beispiel ist das Arbeitssystem am Fließband. In diesem System sind sehr wichtige Regeln für die Pünktlichkeit (Verspätung, vorzeitiges Verlassen, Pausen usw.) angelegt.
- **Flexibler Zeitplan:** In diesem System kann jeder Mitarbeiter den Beginn und das Ende des Arbeitstages, innerhalb bestimmter Grenzen, selbst bestimmen. In diesem Fall muss der Arbeitnehmer den Arbeitgeber darüber informieren.
- **Schichtarbeit:** Schichtarbeit liegt dann vor, wenn bei einer Beschäftigung Beginn und Ende mehr oder weniger wöchentlich variiert (zB wöchentliche Schichten von morgens, mittags und nachts).

¹⁸⁾ Ley Orgánica 7/1980, de 5 de julio, de libertad religiosa. BOE de 24 de Julio de 1980.