

Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis	XV
Einführung	1
Teil I – Die Entwicklung des Arbeitsschutzes und die Entstehung von Ruhezeit	11
A. Der Arbeitsschutz von der Industrialisierung bis zum Zweiten Weltkrieg	12
I. Die Entwicklung des Arbeitsschutzes durch Begrenzung von Arbeitszeit	12
1. Höchstarbeitszeit für Kinder und Jugendliche	12
2. Der Ursprung einer wöchentlichen Maximalarbeitszeit für Erwachsene	14
3. Einführung und Beschränkung des Achtsturentages nach dem Ersten Weltkrieg	16
4. Die Entwicklung der 48-Stunden-Woche im Dritten Reich	18
II. Die Entwicklung der Ruhezeit	20
1. Ruhezeit für Frauen	20
2. Ruhezeit für Männer	22
3. Die elfstündige Ruhezeit für alle Arbeitnehmer	24
B. Die Ruhezeit nach dem Zweiten Weltkrieg	24
I. Ruhezeit in der Bundesrepublik Deutschland (BRD)	25
II. Ruhezeit in der Deutschen Demokratischen Republik (DDR)	26
C. Die Entwicklung des Arbeits- und Ruhezeitrechts in der Europäischen Union	28
D. Fazit zur historischen Entwicklung von Ruhezeit	29

Teil II – Die aktuelle Rechtslage zur Ruhezeit	31
A. Die Regelung der elfstündigen Ruhezeit	32
I. Definition der Ruhezeit	33
II. Bezugszeitraum für die tägliche Ruhezeit	34
III. Anforderungen an die ununterbrochene Ruhezeit	35
1. Sprachlich-grammatische Auslegung	37
2. Systematische Auslegung	38
3. Historische Auslegung	41
4. Teleologische Auslegung	42
5. Ergebnis zum Verständnis der ununterbrochenen Ruhezeit i.S.d. § 5 Abs. 1 ArbZG	43
B. Die Bereitschaftszeiten: Arbeitsbereitschaft, Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft	44
I. Arbeitsbereitschaft	44
II. Bereitschaftsdienst	45
III. Rufbereitschaft	47
1. Definition der Rufbereitschaft	47
2. Einordnung von Rufbereitschaft als Arbeitszeit oder Ruhezeit	51
a) Differenzierende Ansicht: Einordnung nach Intensität	51
b) Rufbereitschaft ist keine Ruhezeit	53
c) Rufbereitschaft als dritte Zeitkategorie	53
d) Rufbereitschaft als Arbeitszeit	55
e) Zwischenergebnis zur Ruhezeit während der Rufbereitschaft	56
3. Fazit: Passive Rufbereitschaft ist Ruhezeit	59
IV. Abgrenzung der „Ständigen Erreichbarkeit“ von den Bereitschaftsdiensten	60
1. Begriff und Entwicklung der „Ständigen Erreichbarkeit“	60
2. Einordnung der „Ständigen Erreichbarkeit“ als Arbeits- oder Ruhezeit	63
3. Vereinbarkeit mit dem Arbeitszeitgesetz	65
4. Auswirkungen der „Ständigen Erreichbarkeit“ auf betroffene Arbeitnehmer	66
5. Fazit zur „Ständigen Erreichbarkeit“	68
V. Zwischenergebnis zu den Bereitschaftszeiten	71
1. Einordnung der Bereitschaftszeiten in Arbeits- oder Ruhezeit	71
2. Erheblichkeit für die Flexibilisierung von Ruhezeit	71

C. Nichtanwendung und mögliche Ausnahmen von der elfstündigen Ruhezeit	72
I. Nichtanwendung des Arbeitszeitgesetzes	73
1. Nichtanwendung gemäß §§ 18 – 21a ArbZG	73
2. Vereinbarkeit der §§ 18–21a ArbZG mit der RL 2003/88/EG	74
a) Vereinbarkeit des § 18 ArbZG mit der RL 2003/88/EG	74
b) Vereinbarkeit der §§ 19 – 21a ArbZG mit der RL 2003/88/EG	79
II. Ausnahmen von der elfstündigen Ruhezeit	80
1. Verkürzung gemäß § 5 Abs. 2 ArbZG	80
2. Verkürzung gemäß § 5 Abs. 3 ArbZG	81
3. Ausnahmen gemäß § 7 ArbZG	82
a) Verkürzung um zwei Stunden gemäß § 7 Abs. 1 Nr. 3 ArbZG	82
b) Verkürzung von unbestimmter Dauer gemäß § 7 Abs. 2 Nr. 1 ArbZG	82
c) Von Tarifverträgen abweichende betriebliche Regelungen gemäß § 7 Abs. 3 ArbZG	83
d) Bewilligungen durch die Aufsichtsbehörde außerhalb von Tarifen gemäß § 7 Abs. 5 ArbZG	83
4. Weitere Ausnahmen gemäß §§ 14, 15 ArbZG	83
5. Vereinbarkeit der Ausnahmen mit der RL 2003/88/EG	87
a) Verkürzung gemäß § 5 Abs. 2 und Abs. 3 ArbZG	87
b) Verkürzung und Anpassung gemäß §§ 7 Abs. 1 Nr. 3, 7 Abs. 2 Nr. 1 ArbZG	87
c) Übernahme tarifvertraglicher Regelungen gemäß § 7 Abs. 3 ArbZG	88
d) Bewilligung von Ausnahmen durch Aufsichtsbehörden, § 7 Abs. 5 ArbZG	88
e) Abweichung von § 5 Abs. 1 ArbZG in außergewöhnlichen Fällen, § 14 ArbZG	89
f) Ermächtigung der Aufsichtsbehörde gemäß § 15 Abs. 2 ArbZG	90
g) Richtlinienkonformität von § 14 Abs. 4 ArbZG	92
III. Fazit zur Nichtanwendung und Ausnahmen von der Ruhezeit	94

Teil III – Möglichkeiten zur Flexibilisierung der ununterbrochenen Ruhezeit ... 97

A. Möglichkeiten der Flexibilisierung nach dem Arbeitszeitgesetz und der RL 2003/88/EG <i>de lege lata</i>	110
I. Tarifvertrag: Verkürzung der ununterbrochenen Ruhezeit auf neun Stunden gemäß § 7 Abs. 1 Nr. 3 ArbZG	111
1. Darstellung der normativen Voraussetzungen und Vereinbarkeit mit der RL 2003/88/EG	111
2. Kritik an der deutschen Regelung zur Kürzung der Ruhezeit durch Tarifvertrag gemäß § 7 Abs. 1 Nr. 3 ArbZG	113
3. Tatsächliche Voraussetzungen bei der Verkürzung der Ruhezeit im Wege einer tariflichen Vereinbarung	113
a) Anforderungen an die „Art der Arbeit“ gemäß § 7 Abs. 1 Nr. 3 ArbZG	114
b) Der Ausgleichszeitraum i.S.d. § 7 Abs. 1 Nr. 3 ArbZG	115
c) Weitere Möglichkeiten neben dem Tarifvertrag gemäß § 7 Abs. 1 Nr. 3 ArbZG	116
4. Praktische Umsetzung	118
a) Erster Schritt: Die Tarifpartner	119
b) Zweiter Schritt: Führen von Tarifverhandlungen	119
c) Dritter Schritt: Tarifvertrag als Ergebnis	121
d) Praktische Folge einer tariflichen Verkürzung der Ruhezeit	122
5. Beispiel der Ruhezeitverkürzung durch Tarifvertrag: Tarifvertrag der IG Metall zum Mobilien Arbeiten	123
6. Bewertung der Möglichkeit zur Verkürzung der Ruhezeit gemäß § 7 Abs. 1 Nr. 3 ArbZG	124
II. Flexibilisierung der Ruhezeit durch Betriebsvereinbarung	130
1. Normative Voraussetzungen für eine Flexibilisierung durch Betriebsvereinbarung	131
2. Mögliche Gestaltung von Betriebsvereinbarungen	132
3. Bewertung der Flexibilisierung von Ruhezeit durch Betriebsvereinbarung	136
III. Unerheblichkeit geringfügiger Störungen für die ununterbrochene Ruhezeit gemäß § 5 Abs. 1 ArbZG, Art. 3 RL 2003/88/EG	136
1. Auslegung des § 5 Abs. 1 ArbZG und Ansatz zur teleologischen Reduktion ...	142
2. Eine Ansicht: Kurze Arbeitseinsätze beeinträchtigen die ununterbrochene Ruhezeit nicht	143

3. Andere Ansicht: Jede Unterbrechung der Ruhezeit bringt die elfstündige Ruhezeit erneut zum Laufen	148
a) Wortlaut und Telos von § 5 Abs. 1 ArbZG und Art. 3 RL 2003/88/EG	149
b) Mangelnde Bestimmtheit des Begriffs „kurzfristiger“ Unterbrechungen	150
c) Weitere Kritik	152
4. Stellungnahme zu Bagatellunterbrechungen	153
a) Zahlreiche Möglichkeiten zur Flexibilisierung von Ruhezeit vorhanden	157
b) Vermischung von Arbeit und Alltag	159
c) Gesundheitliche Gefährdung durch Bagatellunterbrechungen	162
d) Selbstschutz durch Vorgaben des ArbZG	167
e) Abwägung der Vorteile und Risiken von Bagatellunterbrechungen	169
IV. Abweichung von § 5 Abs. 1 ArbZG im Einzelfall	172
V. Flexibilisierung durch Nichtanwendung des Arbeitszeitgesetzes i.R.d. § 18 Abs. 1 Nr. 1 ArbZG	173
1. Ausnahme von Arbeitnehmern mit Personalentscheidungsbefugnis und Prokura	173
2. Nach geltendem Recht Leitende Angestellte i.S.d. § 5 Abs. 3 S. 2 Nr. 3 BetrVG	175
3. Bewertung der Einordnung als Leitender Angestellter	176
VI. Bewertung der de lege lata bestehenden Möglichkeiten	180
B. Möglichkeiten der Flexibilisierung durch Änderungen des Arbeitszeitgesetzes im Rahmen der RL 2003/88/EG	182
I. Erweiterung des persönlichen Anwendungsbereiches von § 18 ArbZG	183
1. Ausnahmen von der Ruhezeit de lege lata	183
2. Erweiterung des Anwendungsbereichs auf weitere qualifizierte Berufsgruppen im Rahmen von Art. 17 RL 2003/88/EG	185
a) Leitende Angestellte i.S.d. § 5 Abs. 3 S. 2 Nr. 3 BetrVG	187
b) Wissensarbeiter als „sonstige Personen mit selbstständiger Entscheidungsbefugnis“ i.S.d. Art. 17 Abs. 1 lit. a) RL 2003/88/EG	188
aa) Der abstrakte Begriff der „sonstige[n] Person[...] mit selbstständiger Entscheidungsbefugnis“	188
bb) Eigenschaften der „sonstige[n] Personen mit selbstständiger Entscheidungsbefugnis“	190
cc) Die konkrete Einordnung des Arbeitnehmers	192

dd) Bewertung der Einführung einer weiteren Ausnahmegruppe	195
c) Ausnahme von Arbeitnehmern ab einer bestimmten Einkommenshöhe	197
aa) Abhängigkeit der Anwendbarkeit des ArbZG von der Einkommenshöhe	197
bb) Höhe des Einkommens	199
cc) Bewertung der Anwendbarkeit des ArbZG nach Einkommenshöhe	200
3. Bewertung der Erweiterung des Anwendungsbereichs von § 18 ArbZG	203
II. Flexibilisierung durch Übernahme der wöchentlichen Höchstarbeitszeit in das ArbZG	205
1. Vereinbarkeit mit der RL 2003/88/EG	206
2. Befürworter der wöchentlichen Höchstarbeitszeit	207
3. Stimmen gegen eine wöchentliche Höchstarbeitszeit	210
4. Fazit zur Übernahme einer wöchentlichen Höchstarbeitszeit	211
III. Erweiterung der tarifvertraglichen Möglichkeiten gemäß § 7 Abs. 1 Nr. 3 ArbZG	215
1. Änderung des § 7 Abs. 1 Nr. 3 ArbZG i.R.d. Art. 18 UAbs. 1 RL 2003/88/EG ...	215
2. Tarifvertragliche Umsetzung	218
IV. Einführung eines Wahlarbeitszeitgesetzes	219
1. Das Wahlarbeitszeitgesetz des djb	221
2. Kommentar und Ideen des BMAS zum Wahlarbeitszeitgesetz	222
3. Bewertung der Idee eines Wahlarbeitszeitgesetzes	224
a) Befürwortende Stimmen	225
b) Kritik am Konzept des BMAS zum Wahlarbeitszeitgesetz	226
c) Stellungnahme zum Wahlarbeitszeitgesetz	228
4. Stellungnahme zu einem fortschrittlichen und rechtmäßigen Wahlarbeitszeitgesetz	229
V. Flexibler Umgang mit Ruhezeit im Rahmen von Art. 17 Abs. 4 lit. b) RL 2003/88/EG	233
VI. Fazit zu den Möglichkeiten der Änderung des ArbZG im Rahmen der RL 2003/88/EG	235
C. Möglichkeiten der Flexibilisierung des ArbZG <i>de lege ferenda</i>	236
I. Aufhebung der Ruhezeit und Regulierung über die wöchentliche Höchstarbeitszeit	239

1. Argumente für eine Regulierung allein über die Höchstarbeitszeit	239
2. Argumente gegen die Abschaffung der Ruhezeit	240
a) Verschwimmen der Grenze zwischen Arbeit und Privatleben	240
b) Risiko durch „Opt-Out“ gemäß Art. 22 RL 2003/88/EG	242
aa) Umsetzung des „Opt-Out“ in nationales Recht	243
bb) Verstoß gegen die RL 2003/88/EG	244
cc) Gefährdung des Schutzniveaus für Arbeitnehmer durch „Opt-Out“	245
c) Gesundheitsschutz ohne Ruhezeit gefährdet	247
3. Fazit zur Abschaffung der Ruhezeit	248
II. Einteilung unterschiedlicher Arbeitnehmergruppen mit angepassten Ruhezeiten	250
1. Kriterien zur Differenzierung der Arbeitnehmer	252
2. Unterscheidung in „Arbeiter“ und „Angestellte“	253
3. Differenzierung nach Einkommen	255
4. Bewertung der Einteilung unterschiedlicher Arbeitnehmergruppen	256
III. Normierung von rechtmäßigen Bagatellunterbrechungen in der RL 2003/88/EG	259
1. Konkrete Umsetzung und Form der Normierung	260
a) Modell 1: Zulässigkeit von Bagatellunterbrechungen bei einer verbleibenden Kernruhezeit von neun Stunden	261
b) Modell 2: Einführen einer „Gleitruhezeit“ neben einer verbleibenden Kernruhezeit	266
c) Bewertung der Modelle	268
2. Stimmen für eine Normierung von Bagatellunterbrechungen	272
3. Stimmen gegen eine Normierung von Bagatellunterbrechungen	274
4. Fazit zur Normierung rechtmäßiger Bagatellunterbrechungen	275
IV. Genehmigung der Abweichung von Art. 3 RL 2003/88/EG durch die zuständige Aufsichtsbehörde in Einzelfällen	279
1. Die Idee der behördlichen Ausnahmegenehmigung	279
2. Normative Voraussetzungen einer behördlichen Ausnahmegenehmigung ...	280
3. Vorteile einer behördlichen Ausnahmegenehmigung	282
4. Nachteile einer behördlichen Ausnahmegenehmigung	283
5. Fazit zur behördlichen Ausnahmegenehmigung im Einzelfall	284
V. Notwendigkeit einer unmittelbaren Betriebsöffnungsklausel	286

1. Stimmen für eine unmittelbare Betriebsöffnungsklausel im Arbeitszeitgesetz	288
2. Argumente gegen eine Betriebsöffnungsklausel im Arbeitszeitgesetz	291
3. Stellungnahme	293
VI. Fazit zu den de lege ferenda bestehenden Möglichkeiten	294
D. Ergebnis zur Flexibilisierung der ununterbrochenen Ruhezeit	296
 Teil IV – Abschließende Thesen	 305
 Literaturverzeichnis	 311