

## **Arbeitsrecht (Nr. 003/2007)**

# **Übergangsregelung zu Arbeitsbereitschaft und Bereitschaftsdienst im Arbeitszeitgesetz am 31.12.2006 ausgelaufen**

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) informiert:

Am 31. Dezember 2006 lief die Übergangsfrist für Alt-Tarifverträge im Arbeitszeitgesetz aus. Spätestens ab dem 1. Januar 2007 sind auch bei Arbeitszeitgestaltungen mit Arbeitsbereitschaft und Bereitschaftsdienst nur noch diejenigen tarifvertraglichen Arbeitszeitregelungen zulässig, die den gesetzlich vorgegebenen Abweichungsrahmen einhalten.

Der Gesetzgeber hatte die Übergangsregelung (§ 25 ArbZG) zum 1. Januar 2004 im Zusammenhang mit den Änderungen im Arbeitszeitgesetz zu Arbeitsbereitschaft und Bereitschaftsdienst verabschiedet. Nach der Neuregelung waren für die Betroffenen vielfach weitreichende Änderungen der Arbeitszeitorganisation erforderlich. Mit der Übergangsregelung wurde hierfür und für den Abschluss neuer Tarifverträge ein bestimmter Zeitraum zur Verfügung gestellt. Tarifvertragliche Bestimmungen, die am 1. Januar 2004 bestanden oder nachgewirkt haben, blieben bis zum 31. Dezember 2005 unberührt. Der Deutsche Bundestag hatte Ende 2005 beschlossen, die Übergangsfrist im Arbeitszeitgesetz letztmalig um ein Jahr bis zum 31. Dezember 2006 zu verlängern.

In der Folge der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes zum Bereitschaftsdienst war das Arbeitszeitgesetz zum 1. Januar 2004 geändert worden. Seit der Änderung gelten Arbeitsbereitschaft und Bereitschaftsdienst im arbeitsschutzrechtlichen Sinne in vollem Umfang als Arbeitszeit. Beide Dienste müssen deshalb voll auf die gesetzliche Höchstarbeitszeit angerechnet werden.

Für Arbeitszeitgestaltungen mit Arbeitsbereitschaft und Bereitschaftsdienst gilt künftig grundsätzlich Folgendes:

Die werktägliche Arbeitszeit einschließlich Bereitschaftsdienst und Ruhepausen kann auf der Grundlage tarifvertraglicher Regelungen längstens bis auf 24 Stunden verlängert werden. Wird die tägliche Arbeitszeit über 12 Stunden hinaus verlängert, ist im Anschluss an die Arbeit, spätestens nach 24 Stunden eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 11 Stunden zu gewähren.

Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit darf 48 Stunden innerhalb des gesetzlichen Ausgleichszeitraums (sechs Kalendermonate oder 24 Wochen) oder des tariflich festgelegten Ausgleichszeitraums (ein Jahr) ohne Opt-out-Vereinbarung nicht übersteigen.

Nur wenn ein Tarifvertrag dies zulässt, kann mit individueller Zustimmung des Arbeitnehmers die Arbeitszeit auch über durchschnittlich 48 Stunden verlängert werden (Opt-out).

**Information aus der Zeitschrift Arbeitswelt des BMAS vom 21.12.2006**

15.01.2007