

2018 | Ausgabe 22  
04.06.2018

# Update Arbeitsrecht: Ausgleich Höchststarbeitszeit



KANZLEI KAMMER  
Hamburger Str. 43  
76829 Landau

Tel.: 06341 7006043  
Fax: 06341 9380923  
info@kanzlei-kammer.de

## Höchststarbeitszeit

Gemäß § 3 Satz 1 des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG) darf die werktägliche Arbeitszeit von Arbeitnehmern acht Stunden nicht überschreiten.

Werktage sind die Wochentage von Montag bis einschließlich Samstag.

Aus der Begrenzung der Tagesarbeitszeit folgt mittelbar also eine gesetzliche Höchstgrenze für die Wochenarbeitszeit von 48 Stunden.

## Ausgleich

Nach § 3 Satz 2 ArbZG kann die werktägliche Arbeitszeit auf bis zu zehn Stunden verlängert werden, wenn innerhalb von sechs Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen im Durchschnitt acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden.

Möglich ist ein Ausgleich der ausgeweiteten Arbeitszeit sowohl im Voraus als auch im Nachhinein.

Bei der Berechnung von Ausgleichszeiten sind die tatsächlich angefallenen Arbeitszeiten maßgeblich. Arbeitet ein Mitarbeiter also an einem Tag beispielsweise 6 Stunden, bleiben 2 Stunden Ausgleichszeit zur Verrechnung übrig. Arbeitet er an einem Samstag nicht, so können 8 Stunden für diesen Werktag gutgeschrieben werden.

Fehltag bei Krankheit oder Freistellung des Mitarbeiters zählen dagegen nicht zum Zeitausgleich, da der Mitarbeiter in diesen Fällen so gestellt wird, wie er stünde, wenn er gearbeitet hätte.

## BVerwG, Urteil v. 09.05.2018 – BVerwG 8 C 13.17

Anfang Mai dieses Jahres hat das Bundesverwaltungsgericht entschieden, dass auch Urlaubs- und gesetzliche Feiertage bei der Berechnung der Höchststarbeitszeit nach dem ArbZG nicht als Ausgleichstage berücksichtigt werden dürfen.

Das gelte auch für Urlaubstage, die über den gesetzlichen Mindesturlaub hinaus gewährt werden, sowie für Feiertage, die auf einen Werktag fallen.

Aus dem systematischen Zusammenhang des ArbZG und des Bundesurlaubsgesetzes ergebe sich, dass als Ausgleichstage nur Tage dienen können, an denen der Arbeitnehmer nicht schon wegen Urlaubsgewährung von der Arbeitspflicht freigestellt sei.

Gesetzliche Feiertage seien keine Werktage und grundsätzlich beschäftigungsfrei, weshalb sie bei der Berechnung der werktäglichen Höchststarbeitszeit nach dem ArbZG nicht in den Ausgleich einzubeziehen seien.

Abschließend hat das Bundesverwaltungsgericht festgestellt, dass die Arbeitszeitrichtlinie der Europäischen Union, die zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer erlassen wurde, lediglich zur Gewährleistung eines Mindeststandards verpflichtete, darüberhinausgehende, diesen Standard verbessernde nationale Regelungen aber nicht ausschließe.

Die Pressemitteilung zu der Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichts vom 09.05.2018, die noch nicht im Volltext veröffentlicht wurde, kann über den nachfolgenden Link abgerufen werden:

<http://www.bverwg.de/pm/2018/30>

---

**Joana Kammer**  
**Rechtsanwältin | Fachanwältin für Arbeitsrecht**