

Gelbe Erläuterungsbücher

Arbeitszeitgesetz: ArbZG

Kommentar

von

Prof. Dr. Ulrich Baeck, Dr. Markus Deutsch, Dr. Nadine Kramer

3. Auflage

[Arbeitszeitgesetz: ArbZG – Baeck / Deutsch / Kramer](#)

schnell und portofrei erhältlich bei [beck-shop.de](#) DIE FACHBUCHHANDLUNG

Thematische Gliederung:

[Arbeitszeit, Urlaub](#)



Verlag C.H. Beck München 2014

Verlag C.H. Beck im Internet:

www.beck.de

ISBN 978 3 406 63656 1

Der Arbeitnehmer kann während der Ruhezeit Nebenpflichten (zB Wettbewerbsverbot, Aufenthaltsbeschränkungen, Meldepflichten, Unterlassungspflichten usw.) unterliegen (*Meisel/Hiersemann*, § 2 Rn. 103). Die Ruhezeit kann auch durch Freistellung von der Arbeitspflicht eingehalten werden (BAG v. 22.7.2010 – 6 AZR 87/09, NZA 2010, 1194). Zeiten der **Rufbereitschaft** sind arbeitszeitrechtlich keine Arbeitszeiten und deshalb ebenfalls Ruhezeiten, solange der Arbeitnehmer nicht tatsächlich zur Arbeitsleistung herangezogen wird (*Neumann/Biehl*, § 5 Rn. 2; *Roggendorff*, C § 5 Rn. 11; *Schliemann*, § 5 Rn. 47; *ErfK/Wank*, § 5 ArbZG Rn. 3; aA wohl *Anzinger/Koberski*, § 5 Rn. 8f.). Auch Wegezeiten gehören zur Ruhezeit (→ § 2 Rn. 74).

Die Auffassung von *Anzinger/Koberski*, ist abzulehnen. Das ArbZG 8 enthält zur Ruhezeit **keine eigene** und insbesondere **keine neue Begriffsbestimmung**. Es geht vielmehr von der bisherigen Begriffsbestimmung der herrschenden Meinung aus. Dies ergibt sich aus den Gesetzesmaterialien. Der Bundesrat hatte vorgeschlagen, ununterbrochene Ruhezeit als die arbeitsfreie Zeit zwischen zwei von denselben Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmern zu leistenden Schichtzeiten zu definieren (BT-Drs. 12/5888 v. 13.10.1993, S. 37). Diese Forderung sowie die Forderung nach weiteren Definitionen wurden von der Bundesregierung abgelehnt. Die den vorgeschlagenen Begriffsbestimmungen zugrundeliegenden Begriffe seien entweder aus sich heraus verständlich oder bereits durch die Rechtsprechung hinlänglich konkretisiert (BT-Drs. 12/5888 v. 13.10.1993, S. 50). Da Zeiten der Rufbereitschaft keine Arbeitszeit iSd ArbZG sind (so auch *Anzinger/Koberski*, § 2 Rn. 55), sind sie danach zwingend Ruhezeiten. Das ArbZG differenziert nur zwischen Arbeitszeiten und Ruhezeiten. Nach dem Ende der Arbeitszeit beginnt die Ruhezeit. Beginnt die Arbeitszeit, endet die Ruhezeit. Zwischenformen zwischen Arbeitszeiten und Ruhezeiten kennt das ArbZG nicht. Auch aus **materiellen** Gründen ist keine abweichende Regelung geboten. Während der Rufbereitschaft ist die Beanspruchung des Arbeitnehmers derart gering, dass sie eine Einordnung als Ruhezeit nicht entgegensteht. Gerade aus diesem Grund (geringe Beanspruchung) werden Zeiten der Rufbereitschaft auch nicht als Arbeitszeit angesehen.

Auch aus § 7 Abs. 2 Nr. 1 kann nichts anderes gefolgert werden. 9
Danach kann in einem Tarifvertrag oder auf Grund eines Tarifvertrages in einer Betriebsvereinbarung zugelassen werden, abweichend von § 5 Abs. 1 die Ruhezeiten bei Rufbereitschaft den Besonderheiten dieser Dienste anzupassen, insbesondere Kürzungen der Ruhezeit infolge von Inanspruchnahme während dieses Dienstes zu anderen

§ 5 2. Abschnitt. Werktägliche Arbeitszeit und arbeitsfreie Zeiten

Zeiten auszugleichen. Insbesondere den letzten Halbsatz übersehen *Anzinger/Koberski* (§ 2 Rn. 57). An die von ihnen genannten Beispiele (Anrechnung der Rufbereitschaft auf die 11-stündige Ruhezeit oder Gewährung der 11-stündigen Ruhezeit nach Beendigung der Rufbereitschaft) hat der Gesetzgeber gerade nicht gedacht. Aus seiner Sicht – dies ergibt sich deutlich aus dem letzten Halbsatz – sind Anpassungen der Ruhezeiten insbesondere dann erforderlich und geboten, wenn der Arbeitnehmer während der Rufbereitschaft zur Arbeitsleistung herangezogen wird (Inanspruchnahme) und aus diesem Grund eine ununterbrochene 11-stündige Ruhezeit nicht mehr gewährleistet ist. Der Gesetzgeber geht also danach eindeutig davon aus, dass die Zeiten der Rufbereitschaft noch Ruhezeiten sind und erst im Falle der Inanspruchnahme die Ruhezeit unterbrochen wird, da Zeiten der Inanspruchnahme Arbeitszeiten sind. In diesem Fall stellt sich das Problem, dass der Arbeitnehmer evtl. wegen der nunmehr wieder erforderlichen 11-stündigen Ruhezeit seinen nachfolgenden Dienst nicht rechtzeitig antreten kann. Um dies zu vermeiden, sind die Tarifvertragsparteien berechtigt, Kürzungen der Ruhezeit infolge von Inanspruchnahmen während der Ruhezeit zu anderen Zeiten auszugleichen. Entgegen *Anzinger/Koberski* bestätigt somit die Regelung in § 7 Abs. 2 Nr. 1 gerade die Auffassung, dass Zeiten der Rufbereitschaft Ruhezeiten sind.

- 10 **b) Lage.** Die Ruhezeit ist **nach der Beendigung der täglichen Arbeitszeit** zu gewähren. Tägliche Arbeitszeit ist die werktägliche Arbeitszeit des einzelnen Arbeitnehmers iSd § 3 (→ § 3 Rn. 12ff.) und nicht die Arbeitszeit eines Kalendertages (*Anzinger/Koberski*, § 5 Rn. 20). Das ArbZG verlangt nicht, dass die Ruhezeit noch am jeweiligen Werktag zu gewähren ist (zweifelnd *Boerner NJW* 2004, 1559 (1561)). Nach Abs. 1 muss nur nach der **Beendigung** der täglichen Arbeitszeit eine 11-stündige Ruhezeit gewährt werden. Wird die Arbeitszeit über mehrere Arbeitszeitabschnitte so auf den Werktag verteilt, dass die tägliche Arbeitszeit (nach Ablauf des letzten Arbeitszeitabschnittes) erst mit dem individuellen Werktag endet, ist die notwendige Mindestruhezeit von 11 Stunden am nächsten Werktag zu gewähren (*Anzinger/Koberski*, § 5 Rn. 18f.; *Neumann/Biebl*, § 5 Rn. 3). Wird ein Arbeitnehmer gleichzeitig für **mehrere Arbeitgeber** tätig, wird die tägliche Arbeitszeit mit Abschluss der zuletzt ausgeübten Tätigkeit beendet. Arbeitet also zB ein Arbeitnehmer zunächst von 8.00 bis 14.00 Uhr und anschließend in einem zweiten Arbeitsverhältnis von 15.00 bis 20.00 Uhr, endet seine tägliche Arbeitszeit um 20.00 Uhr. Die Ruhezeit beginnt erst mit Ablauf des letzten Arbeitszeitabschnittes um 20.00 Uhr.

Darüber hinaus enthält das ArbZG **keine weiteren Vorgaben** zur Lage der Ruhezeit. Insbesondere sieht das ArbZG kein generelles Nachtarbeitsverbot vor (→ § 2 Rn. 102). Demgegenüber muss bei **Jugendlichen** die Ruhezeit gem. § 14 JArbSchG grundsätzlich die Zeit von 20.00 bis 6.00 Uhr umfassen.

c) Dauer. Die Mindestruhezeit muss grundsätzlich **11 Stunden** betragen und **ununterbrochen** gewährt werden. Die Ruhezeit beginnt mit dem Ende der Arbeitszeit des einen Werktages und endet mit dem Beginn der Arbeitszeit des nächsten Werktages. Die Ruhezeit muss in **einem Stück** gewährt werden, eine Aufteilung in mehrere kleinere Zeitabschnitte ist nicht zulässig. Nur so ist der Zweck der Ruhezeit, den Arbeitnehmer vor einer gesundheitlichen Schädigung durch Überanstrengung zu bewahren und ihm durch gründliches Ausruhen, vor allem Schlaf, die Möglichkeit der Erholung und der Erhaltung seiner Arbeitskraft zu geben, gewährleistet (BAG v. 13.2.1992 – 6 AZR 638/89, NZA 1992, 891; *Anzinger/Koberski*, § 5 Rn. 12). Der Arbeitnehmer ist auf Grund seiner arbeitsvertraglichen Treupflicht gehalten, die Ruhezeit zweckentsprechend zu verwenden (*Anzinger/Koberski*, § 5 Rn. 16).

d) Unterbrechung. Wird die Ruhezeit vor Vollendung der 11-ten Stunde durch Arbeitsleistung (Vollarbeit oder Arbeitsbereitschaft) unterbrochen, muss dem Arbeitnehmer im Anschluss an diese Unterbrechung eine **neue ununterbrochene Ruhezeit** von 11 Stunden gewährt werden (*Anzinger/Koberski*, § 5 Rn. 12; *Neumann/Biebl*, § 5 Rn. 4; *Schliemann*, § 5 Rn. 10; *ErfK/Wank*, § 5 ArbZG, Rn. 4). Dies gilt grundsätzlich für **jede** Unterbrechung, egal aus welchen Gründen sie erfolgt, ob planmäßig oder überraschend und wie lange diese dauert. Wird also zB ein Arbeitnehmer während Rufbereitschaft zur Arbeitsleistung herangezogen, führt dies zu einer Unterbrechung der Ruhezeit. Soweit der Arbeitnehmer tatsächlich arbeitet, liegt arbeitszeitrechtlich Arbeitszeit und keine Ruhezeit vor.

Der Grundsatz, wonach jede Unterbrechung der Ruhezeit zu einer erneuten ununterbrochenen Ruhezeit von mindestens 11 Stunden zwingt, bedarf einer **Einschränkung**. Zweck der Ruhezeit ist es insbesondere, den Arbeitnehmer vor gesundheitlichen Schäden durch Überanstrengung zu bewahren und ihm durch gründliches Ausruhen die Möglichkeit zur Erholung und Erhaltung seiner Arbeitskraft zu geben. Bei **geringfügigen Unterbrechungen** der Ruhezeit oder bei Unterbrechungen, die den Arbeitnehmer **kaum belasten**, ist es durchaus vorstellbar, dass sie diesen Erholungszweck nicht gefährden (zB Arbeitnehmer erteilt dem Arbeitgeber am Telefon kurz eine Auskunft). In diesen Fällen erfordert der Gesetzeszweck

§ 5 2. Abschnitt. Werk tägliche Arbeitszeit und arbeitsfreie Zeiten

nicht den Lauf einer neuen ununterbrochenen Ruhezeit von mindestens 11 Stunden. Solche Unterbrechungen sind deshalb nach Sinn und Zweck der Regelung unschädlich. In diesem Fall können die Ruhezeiten vor und nach der Unterbrechung zusammengerechnet werden (so jetzt auch *Anzinger/Koberski*, § 5 Rn. 13).

- 15 Setzt die Unterbrechung der Ruhezeit den Lauf einer **neuen Mindestruhezeit** nach § 5 in Gang, kann dies zur Konsequenz haben, dass der Arbeitnehmer die nachfolgende reguläre Arbeit nicht rechtzeitig oder gar nicht antreten kann. In diesem Fall ist die ausfallende Arbeit grundsätzlich nicht zu vergüten. Insoweit handelt es sich um eine von keiner Vertragspartei zu vertretende Unmöglichkeit, bei der nach § 323 Abs. 1 BGB der Anspruch auf Vergütung entfällt. Der Arbeitnehmer kann deshalb keine Bezahlung für die ausfallende Arbeitszeit verlangen, wenn und soweit nicht kollektivvertraglich oder einzelvertraglich eine abweichende Vereinbarung getroffen wurde. Voraussetzung ist allerdings, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmer in der fraglichen Woche bzw. in dem einschlägigen Zeitrahmen entsprechend der vertraglichen Arbeitszeit beschäftigt oder zumindest vergütet hat (BAG v. 5.7.1976 – 5 AZR 264/75, AP Nr. 10 zu § 12 AZO mit Anm. v. *Schlüter*; *Neumann/Biebl*, § 5 Rn. 4; *Roggendorff*, C § 5 Rn. 16; aA *Gitter ZfA* 1983, 375 (386); *Linnenkohl BB* 1982, 2053). Der Arbeitnehmer hat auch keinen Anspruch auf Gutschrift der ausgefallenen Arbeitszeit auf seinem Arbeitszeitkonto (BAG v. 13.12.2007 – 6 AZR 197/07, NZA-RR 2008, 418).

- 16 e) **Konkrete Arbeitszeitgestaltung.** Der Arbeitgeber ist verpflichtet, durch eine entsprechende Arbeitszeitgestaltung das Gebot des § 5 einzuhalten. Durch welche arbeitsvertragliche Gestaltung der Arbeitgeber die Einhaltung der Ruhezeit erreicht, wird in § 5 nicht vorgeschrieben. Arbeitszeitrechtlich maßgebend ist nur, dass sich nach der Beendigung der werktäglichen Arbeitszeit ein Mindestruhezeitraum von 11 Stunden anschließt. Die Einhaltung der Ruhezeit kann sich deshalb auf Grund unterschiedlichster Formen der Freistellung von der Arbeitspflicht ergeben. Zeiten eines **Urlaubes, arbeitsfreie Feiertage** und **sonstige Zeiten der Arbeitsbefreiung** (zB tariflicher Freizeitausgleich) erfüllen regelmäßig die Voraussetzungen der Ruhezeit (BAG v. 22.7.2010 – 6 AZR 78/09, NZA 2010, 1194; v. 13.2.1992 – 6 AZR 638/89, NZA 1992, 891; *Anzinger/Koberski*, § 5 Rn. 24f.; *Roggendorff*, C § 5 Rn. 14; *Schliemann*, § 5 Rn. 13). Ist einem Arbeitnehmer zB ein Urlaubstag gewährt worden und wird er in einer am Vortage beginnenden Nachtschicht eingesetzt, so wird weder die Urlaubserteilung rechtsunwirksam, weil sie auch die Ruhezeit nach § 5 umfasst noch liegt ein Verstoß gegen § 5 Abs. 1 vor. Die

gesetzliche Vorschrift gebietet nur eine Arbeitszeitgestaltung, die gewährleistet, dass der Arbeitnehmer nach der Beendigung der täglichen Arbeitszeit mindestens während der folgenden 11 Stunden nicht zur Arbeitsleistung herangezogen wird. Sie schreibt jedoch nicht vor, auf welche Weise die Einhaltung der Ruhezeit erreicht wird (BAG v. 22.7.2010 – 6 AZR 78/09, NZA 2010, 1194; v. 13.2.1992 – 6 AZR 638/89, NZA 1992, 891). So kann auch ein Freizeitausgleich in den Zeitraum der gesetzlichen Ruhezeit gelegt werden (BAG v. 22.7.2010 – 6 AZR 78/09, NZA 2010, 1194). Lediglich für **Sonn- oder Feiertage** und **Ersatzruhetage** ist § 11 Abs. 4 zu beachten (→ § 11 Rn. 24).

f) Leistungsverweigerungsrecht/Abgeltungsanspruch. Der 17
Arbeitnehmer kann grundsätzlich eine während der Ruhezeit von ihm erforderte **Arbeitsleistung verweigern** (LAG Bremen v. 12.6.1963 – 1 Sa 114/62, AP Nr. 1 zu § 611 BGB Hafendarbeiter; LAG Düsseldorf v. 19.4.1967 – 9 Sa 44/67, BB 1967, 921; zum Leistungsverweigerungsrecht bei arbeitsschutzwidrigem Verhalten BAG v. 28.1.2004 – 5 AZR 530/02, AP Nr. 10 zu § 611 BGB Bereitschaftsdienst; *Anzinger/Koberski*, § 5 Rn. 80; *Roggendorff*, C § 5 Rn. 17). Dies gilt allerdings nicht bei vorübergehenden Arbeiten in Notfällen oder anderen außergewöhnlichen Fällen iSd § 14 (*Anzinger/Koberski*, § 5 Rn. 79; *Roggendorff*, C § 5 Rn. 17). In diesen Fällen ist abweichend von § 5 Abs. 1 die Beschäftigung der Arbeitnehmer arbeitszeitrechtlich auch vor Ablauf der 11-stündigen Ruhezeit zulässig. Ist jedoch der Notfall oder der außergewöhnliche Fall iSd § 14 abgeschlossen, darf der Arbeitnehmer erst wieder nach einer 11-stündigen ununterbrochenen Ruhezeit zur Arbeit herangezogen werden, da mit Abschluss des Notfalles § 14 keine Anwendung mehr findet.

Kann die Ruhezeit, zB wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses, nicht mehr gewährt werden, erwirbt der Arbeitnehmer keinen **Entschädigungsanspruch** in Geld (aA BAG v. 16.5.1957 – 2 AZR 35/55, AP Nr. 1 zu § 12 AZO). Entgegen der Auffassung des BAG können die Grundsätze zur Urlaubsabgeltung auf diese Fallgestaltung nicht übertragen werden. Während des Erholungsurlaubes wird der Arbeitnehmer unter Lohnfortzahlung von seinen Arbeitspflichten freigestellt. Für die Dauer der Ruhezeit nach § 5 existiert jedoch kein Arbeitsentgeltanspruch. Kann die Ruhezeit nicht mehr in natura gewährt werden, besteht deshalb auch keine Veranlassung, dem Arbeitnehmer hierfür einen Ersatzanspruch in Geld zu gewähren. 18

5. Verkürzung auf bis zu 10 Stunden (Abs. 2)

- 19 a) **Voraussetzungen.** Abs. 2 ermöglicht für bestimmte Bereiche eine Verkürzung der Ruhezeit auf **bis zu 10 Stunden**. Die Spannweite der Kürzungsmöglichkeit beträgt demnach 1 bis 60 Minuten (*Anzinger/Koberski*, § 5 Rn. 29; *Schliemann*, § 5 Rn. 17). Die Ruhezeit kann, muss aber nicht stets um bis zu 60 Minuten verkürzt werden (*Neumann/Biebl*, § 5 Rn. 5).
- 20 Eine Verkürzung der Ruhezeit ist nur zulässig, wenn hierfür eine andere Ruhezeit um eine Stunde auf **mindestens 12 Stunden** verlängert wird. Die Ausgleichspflicht besteht ausnahmslos für **jede** Verkürzung. Abs. 2 lässt keine Verkürzung ohne Ausgleich zu. Weitere Voraussetzungen müssen nicht vorliegen. Insbesondere müssen weder in der Person des Arbeitnehmers noch in der betrieblichen Sphäre des Arbeitgebers besondere Gründe gegeben sein. Das Gesetz verlangt lediglich, dass der Betrieb zu den in § 5 Abs. 2 genannten Beschäftigungsbereichen gehört (*Anzinger/Koberski*, § 5 Rn. 30).
- 21 Nach dem Wortlaut der Regelung darf die Verkürzung einer Ruhezeit nicht durch die **entsprechende** Verlängerung einer anderen Ruhezeit ausgeglichen werden. Vielmehr führt **jede Verkürzung**, auch wenn sie nur wenige Minuten dauert, zu der Verpflichtung, eine andere Ruhezeit um **mindestens eine Stunde** auf mindestens 12 Stunden zu verlängern (*Anzinger/Koberski*, § 5 Rn. 31; *Schliemann*, § 5 18; Rn. *Junker ZfA* 1998, 105 (118); aA *Dobberahn*, Rn. 64, der eine entsprechende Verlängerung für ausreichend hält). *Dobberahn* ist zwar darin zuzustimmen, dass der Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer eine solche Regelung nicht erfordert hätte. Andererseits ist der Wortlaut des Gesetzes eindeutig. Ein Vergleich mit der Formulierung in § 7 Abs. 2 (entsprechenden Zeitausgleich) zeigt, dass diese Rechtslage vom Gesetzgeber gewollt war (so auch *Erasmus NZA* 1994, 1105 (1108)). Auch der Verlauf des Gesetzgebungsverfahrens bestätigt dieses Ergebnis. Während des Gesetzgebungsverfahrens wies die Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände ausdrücklich darauf hin, dass es zu unbilligen Ergebnissen führen würde, wenn bereits eine Verkürzung der Ruhezeit von nur wenigen Minuten durch die Verlängerung einer anderen Ruhezeit um eine volle Stunde ausgeglichen werden müsste. Trotz dieser Einwände hielt der Gesetzgeber an der jetzigen Formulierung fest. Eine **vermittelnde Auffassung** vertreten Wank (in *ErfK*, § 5 ArbZG Rn. 5) und *Neumann/Biebl* (§ 5 Rn. 5). Nach ihrer Auffassung muss der Ausgleich nicht jeweils der einzelnen Verkürzung entsprechen. Es kann vielmehr eine Gesamtabrechnung vorgenommen werden. Zwei kürzere Ruhezeiten von zB 1/2 Stunde könnten demnach durch eine Ruhezeit von

12 Stunden ausgeglichen werden. Diese Auffassung kommt zwar zu wünschenswerten Ergebnissen, ist jedoch ebenfalls nicht vom Wortlaut des Gesetzes gedeckt.

Abs. 2 stellt **zwei Ausgleichszeiträume** zur Verfügung. Die Verlängerung einer anderen Ruhezeit muss entweder **innerhalb eines Kalendermonats** oder **innerhalb von 4 Wochen** erfolgen. Der Arbeitgeber kann von einem zum anderen Zeitraum wechseln. Die Wahl muss nicht für das ganze Unternehmen oder einen ganzen Betrieb einheitlich erfolgen. Eine solche Verpflichtung lässt sich aus dem Gesetzeswortlaut nicht ableiten. Die Ausgleichszeiträume können von vornherein festgelegt oder auch erst durch die Verkürzung einer Ruhezeit ausgelöst werden (*Schliemann*, § 5 Rn. 23).

Das Gesetz enthält für die **Lage des Ausgleichszeitraumes** 23 keine Vorgaben. Insbesondere verlangt es keinen **nachfolgenden** Zeitraum. Die Verlängerung der Ruhezeit muss deshalb nicht zwingend der Verkürzung nachfolgen (*Anzinger/Koberski*, § 5, Rn. 32; *Neumann/Biebl*, § 5 Rn. 6; *Schliemann*, § 5 Rn. 23; *ErfK/Wank*, § 5 ArbZG Rn. 6; aA für den vierwöchigen Ausgleichszeitraum *Roggendorff*, C § 5 Rn. 18). Der Arbeitgeber kann sich zwar für einen solchen rollierenden – vierwöchigen – Ausgleichszeitraum entscheiden. Er muss dies allerdings nicht. Zum Begriff des Kalendermonats → § 3 Rn. 26f. Die dort aufgezeigten Grundsätze gelten im vorliegenden Fall entsprechend.

b) Krankenhäuser und andere Einrichtungen des Pflegebereiches. 24 Der Krankenpflegebereich war früher nach § 1 Abs. 3 AZO nicht von der Arbeitszeitordnung erfasst. Der Arbeitsschutz für das Pflegepersonal von Krankenpflegeanstalten war in der VO über die Arbeitszeit in Krankenpflegeanstalten (KrPflVO v. 13.2.1924, RGBl. I S. 66, geändert durch Ges. v. 2.3.1974, BGBl. I S. 469) geregelt. Diese VO wurde durch das Arbeitszeitrechtsgesetz aufgehoben (Art. 21 Nr. 3 ArbZRG). Das ArbZG gilt seitdem auch für diesen Bereich.

Das ArbZG bestimmt den **Begriff des Krankenhauses** nicht. In Anlehnung an § 2 des Krankenhausfinanzierungsgesetzes sind Krankenhäuser Einrichtungen, in denen durch ärztliche und pflegerische Hilfeleistung Krankheiten, Leiden oder Körperschäden festgestellt, geheilt oder gelindert werden sollen oder Geburtshilfe geleistet wird und in denen die zu versorgenden Personen untergebracht und versorgt werden können. Dieser Krankenhausbegriff ist weiter als der des § 107 SGB V. Er umfasst insbesondere auch Kurkrankenhäuser und Vorsorge- und/oder Rehabilitationseinrichtungen. Da sozialversicherungsrechtliche Besonderheiten, die den Gesetzgeber zur Kon-

§ 5 2. Abschnitt. Werktägliche Arbeitszeit und arbeitsfreie Zeiten

kretisierung und damit zur Einschränkung des Krankenhausbegriffes im SGB veranlassen, im Arbeitszeitrecht nicht zu beachten sind, kann auf den **weiteren Krankenhausbegriff** des Krankenhausfinanzierungsgesetzes zurückgegriffen werden (*Neumann/Biebl*, § 5 Rn. 7; aA *Anzinger/Koberski*, § 5 Rn. 35). Aber auch dann, wenn man im Rahmen des ArbZG den engeren Krankenhausbegriff des SGB V zugrunde legen würde, hätte dies keine praktischen Auswirkungen. Insbesondere Kurkrankenhäuser und Vorsorge- oder Rehabilitationseinrichtungen wären in diesem Fall „andere Einrichtungen zur Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen“ und würden deshalb ebenfalls unter den Ausnahmetatbestand des § 5 Abs. 2 fallen (so auch *Schliemann*, § 5 Rn. 25).

- 26 **Andere Einrichtungen** zur Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen sind Einrichtungen, die die Aufgabe haben, Menschen zu behandeln, zu pflegen oder zu betreuen. Es genügt, wenn die Einrichtung eine dieser Aufgaben erfüllt (*Anzinger/Koberski*, § 5 Rn. 36). Einrichtungen idS sind zB Rehakliniken, Kureinrichtungen, Sanatorien, Tageskliniken, Arztpraxen, Altenheime, Jugendheime, Einrichtungen für Behinderte mit Pflege und Betreuung, soziale Dienste, Frauenhäuser usw. (ausf. *Schliemann*, § 5 Rn. 27f.). Im Gegensatz zu den Krankenhäusern ist es bei den anderen Einrichtungen nicht erforderlich, dass die Betreuung, Behandlung oder Pflege in der Einrichtung selbst erfolgen. Diese Leistungen können auch extern erbracht werden. Unter die Ausnahmeregelung fallen deshalb auch ambulante Pflegedienste mit einer rein pflegerischen Versorgung (*Anzinger/Koberski*, § 5 Rn. 37; *Schliemann*, § 5 Rn. 28).
- 27 Die Verkürzungsmöglichkeit besteht nach dem Wortlaut der gesetzlichen Regelung für **das Krankenhaus** bzw. **die Einrichtung**. Der **persönliche Geltungsbereich** erstreckt sich deshalb auf **alle Arbeitnehmer**, die in diesem Krankenhaus oder in der Einrichtung tätig sind. Eine Begrenzung auf bestimmte Arbeitnehmergruppen (zB Ärzte oder Pflegepersonal) ist in Anbetracht des eindeutigen Wortlautes nicht gerechtfertigt (so auch *Anzinger/Koberski*, § 5 Rn. 39).
- 28 **c) Gaststätten und andere Einrichtungen zur Bewirtung und Beherbergung.** Eine vergleichbare Ausnahmeregelung kannte bereits § 12 Abs. 1 AZO. Gaststätten und andere Einrichtungen zur Bewirtung und Beherbergung sind Betriebe, die gewerbsmäßig oder gemeinnützig jedermann oder bestimmten Personenkreisen vorübergehend Bewirtung oder Unterkunft gewähren (*Anzinger/Koberski*, § 5 Rn. 40; *Neumann/Biebl*, § 5 Rn. 10; *Roggendorff*, C § 5 Rn. 21). Dieser **arbeitszeitrechtliche Begriff** ist nicht mit dem gewerberechtlichen Gaststättenbegriff identisch, da die beiden Gesetze unter-