

Das Arbeitszeitgesetz

Grenzen der Arbeitszeit und
Abweichungsmöglichkeiten

Grundlagen zum Arbeitszeitgesetz – Sinn und Zweck

Siehe § 1 ArbZG

- ❖ Gewährleistung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von Arbeitnehmern
- ❖ Verbesserung der Rahmenbedingungen für flexible Arbeitszeiten
- ❖ Schutz von Sonn- und Feiertagen als Tage der Arbeitsruhe und der seelischen Erhebung

Die vier grundlegenden Aussagen des ArbZG

- ❖ Maximale tägliche Arbeitszeit: **8 Stunden** (§ 3 Abs. 1 ArbZG)
- ❖ Innerhalb der 8 Stunden: min. **30 Minuten Ruhepause / 45 min ab 9 Stunden Arbeitszeit**
- ❖ Nach Ende der maximalen täglichen Arbeitszeit: **ununterbrochene Ruhezeit von min. 11 Stunden**
- ❖ An **Sonn- und Feiertagen: keine Beschäftigung** von Arbeitnehmern

ArbZG sieht zu den Grundsätzen Ausnahmen vor!

Arten der Abweichungsmöglichkeiten

- Gesetzlich verankerte Abweichungsmöglichkeiten (ohne Behördenbeteiligung)
- Abweichungen aufgrund Tarifvertrag oder Betriebs-/Dienstvereinbarungen aufgrund Tarifvertrag (siehe § 7, 12 ArbZG) → TARIFAUTONOMIE!
- Abweichungen durch behördliche Bewilligungen

Aus behördlicher Sicht besonders häufig relevant:

- Tägliche Höchstarbeitszeiten
- Sonn- und Feiertagsbeschäftigung

Ausnahmemöglichkeiten hinsichtlich der Höchstarbeitszeit

Gesetzliche Abweichungen

§ 3 S. 2 ArbZG: Verlängerung bis auf 10 Stunden, wenn innerhalb von 6 Kalendermonaten oder innerhalb 24 Wochen im Durchschnitt 8 Stunden werktäglich nicht überschritten wird.

Dies bedeutet: Bei entsprechendem Ausgleich bis zu 60 Arbeitsstunden pro Woche möglich

(P): Einhaltung des Ausgleichs

→ Ausgleichszeitraum wird durch AG festgelegt

Abweichungen aufgrund behördlicher Bewilligung

§ 15 Abs. 1 Nr. 1, Nr. 2 ArbZG: Verlängerung

- Kontinuierliche Schichtbetriebe zur Erreichung zusätzl. Freischichten

 - Bau- und Montagestellen

 - Saison- und Kampagnenbetriebe für die Zeit der Saison oder Kampagne, wenn Ausgleich durch Verkürzung der Arbeitszeit zu anderen Zeiten
- Ausgleichpflicht, § 15 Abs. 4 ArbZG
- Grenze der Verlängerung üblicherweise bei 12 Stunden

Ausnahmemöglichkeiten hinsichtlich der Ruhezeit

Gesetzliche Abweichungen

- ❖ Verkürzung auf 10 Stunden in Krankenhäusern, Einrichtungen zur Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen, Gaststätten und andere Einrichtungen zur Bewirtung und Beherbergung, Verkehrsbetriebe, Rundfunk, Landwirtschaft, Tierhaltung
- ❖ In Krankenhäusern und Einrichtungen zur Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen: Bei Inanspruchnahme während Rufbereitschaft, die nicht mehr als die Hälfte der Ruhezeit betragen darf → Reduzierung auf min. 5,5 Stunden

(P): Kurze Unterbrechungen der Ruhezeit!

Abweichungen aufgrund behördlicher Bewilligung

- ❖ Abweichungen im öffentlichen Dienst bei Arbeitsbereitschaft, Bereitschaftsdienst oder Rufbereitschaft wegen Besonderheiten der Inanspruchnahme, **§ 15 Abs. 1 Nr. 3 ArbZG**
- ❖ Abweichung zur Herbeiführung eines regelmäßigen wöchentlichen Schichtwechsels (zwei Mal innerhalb eines Zeitraums von drei Wochen), **§ 15 Abs. 1 Nr. 4 ArbZG**

Wenig Relevanz!

Ausnahmemöglichkeiten hinsichtlich des Verbots der Sonn- und Feiertagsbeschäftigung

Gesetzliche Abweichungsmöglichkeiten

Zahlreich vorhanden!

❖ **§ 10 Abs. 1 ArbZG** (Katalog mit Ausnahmen)

(P): Einschätzungsprärogative des AG / Haftungsrisiken

❖ Ausnahmen in Rechtsverordnungen für besondere Wirtschaftszweige (Eisen- und Stahlindustrie, Papierindustrie, Off-Shore-Arbeiten)

Abweichungen aufgrund behörtl. Bewilligungen

Die in der Praxis wichtigsten Anwendungsfälle sind:

❖ § 13 Abs. 5 ArbZG

Notwendigkeit von Sonn- und Feiertagsarbeit wegen ausländischer Konkurrenz

(P): Nachweisprobleme / Nachteile für kleine/spezialisierte Unternehmen

❖ § 13 Abs. 3 Nr. 2b ArbZG

Sonn- und Feiertagsarbeit bei besonderen Verhältnissen zur Verhütung eines unverhältnismäßigen Schadens

Weitere Abweichungen aufgrund behördlicher Bewilligungen

- ❖ **§ 13 Abs. 3 Nr. 2 a/c ArbZG** (Handelsgewerbe an bis zu 10 Sonn- und Feiertagen im Jahr bei besonderen Verhältnissen / für gesetzlich vorgeschriebene Inventur)
- ❖ **§ 13 Abs. 4 ArbZG** (aus chemischen, biologischen oder physikalischen Gründen erforderlich)

Weitere Ausnahmemöglichkeiten

- ❖ **§ 14 Abs. 1 und Abs. 2 ArbZG** (Not- / außergewöhnliche Fälle)
- ❖ **§ 15 Abs. 2 ArbZG** (Generalklausel)

(P): Absolute Ausnahmenvorschriften; kommen selten zur Anwendung!

Häufige grundsätzliche Fragestellungen

- Meine Arbeitnehmer wollen länger / an Sonntagen arbeiten. Wieso ist dies nicht möglich?
- Meine Arbeitnehmer arbeiten länger, ohne dass ich dies fordere oder davon weiß. Was kann ich denn dafür?
- Wie kann ich nachweisen, dass ausländische Konkurrenz tatsächlich an Sonn- und Feiertagen arbeiten?
- Wie kann ich Haftungsrisiken bei der Einschätzung, ob ein Tatbestand des § 10 Abs. 1 ArbZG vorliegt, eingrenzen?
- Muss ich die Einhaltung des ArbZG auch für meine Leiharbeitnehmer sicherstellen?

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Dr. Christian Hofmann

Regierungspräsidium Gießen

Dezernat 25.2 Arbeitsschutz Gießen II (Bau, Chemie, Verwaltung, Fachzentrum für systemischen Arbeitsschutz)

Tel.: 0641/303-3283

E-Mail: Christian.Hofmann@rpgi.hessen.de

Web: <http://www.rp-giessen.hessen.de>