

Arbeitszeitgesetz Kurzer Leitfaden mit Rechtsvorschriften

Allgemeines

Das Arbeitszeitgesetz (ArbZG) ist am 1. Juli 1994 in Kraft getreten und hat die bis dahin geltende Arbeitszeitordnung (AZO) und 27 weitere zum Teil aus dem 19. Jahrhundert stammende Gesetze und Verordnungen zur Arbeitszeit abgelöst. Es verfolgt im Wesentlichen drei Ziele:

- ▶ Das ArbZG schützt die Gesundheit der Beschäftigten, indem die Höchstdauer der täglichen Arbeitszeit sowie die Mindestdauer der Ruhezeiten und Pausen festgelegt werden. Weiterhin sind spezielle Regelungen zum Schutz von Nachtarbeitnehmerinnen und -arbeitnehmern vorhanden. Soweit Arbeits- bzw. Einsatzpläne gegen das ArbZG verstoßen, sind sie - auch wenn sonstige Verstöße gegen das Arbeitsvertragsrecht nicht ersichtlich sind - gesetzwidrig. Dies gilt auch im Falle des einvernehmlichen Handelns mit den betroffenen Beschäftigten.
- ▶ Das ArbZG verbessert die Rahmenbedingungen für flexible Arbeitszeiten, indem im Gegensatz zu den früher geltenden Regelungen Ausgleichszeiträume großzügiger gestaltet sind und für die Tarifpartner innerhalb des gesetzlichen Rahmens Möglichkeiten bestehen, gewisse abweichende Regelungen zur Anpassung an die betrieblichen Erfordernisse zu treffen.
- ▶ Das ArbZG schützt den Sonntag und die staatlich anerkannten Feiertage als Tage der Arbeitsruhe und der "seelischen Erhebung", indem es im Grundsatz ein Beschäftigungsverbot für Arbeiten an diesen Tagen festlegt. Um allerdings dem Umstand Rechnung zu tragen, dass gewisse unaufschiebbare Arbeiten auch an Sonn- und Feiertagen möglich sein müssen, enthält das Gesetz einige Ausnahmevorschriften.

Der Arbeitgeber ist für die Einhaltung des ArbZG verantwortlich. Er hat durch geeignete Maßnahmen für ein dem ArbZG entsprechendes Verhalten der Beschäftigten zu sorgen.

Das Gesetz schützt Arbeiterinnen und Arbeiter, Angestellte und die zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten (§ 2 Abs. 2 ArbZG). Ausgenommen sind Selbständige und

- ▶ leitende Angestellte im Sinne des § 5 Abs. 3 des Betriebsverfassungsgesetzes sowie Chefärztinnen und -ärzte,
- ▶ Leiterinnen und Leiter von öffentlichen Dienststellen und deren Vertreterinnen und Vertreter sowie Beschäftigte im öffentlichen Dienst, die in Personalfragen selbständig entscheiden dürfen,
- ▶ Beschäftigte, die in häuslicher Gemeinschaft mit ihnen anvertrauten Personen zusammenleben und sie eigenverantwortlich erziehen, pflegen oder betreuen,
- ▶ im liturgischen Bereich der Kirchen und der Religionsgemeinschaften tätige Personen.

Für die Beschäftigung von Personen unter 18 Jahren gilt das Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG). Das Mutterschutzgesetz (MuSchG) ist für die Beschäftigung von werdenden

und stillenden Müttern mit seinen speziellen Arbeitszeitvorschriften zu beachten. Für die Beschäftigung von Kraftfahrern und Beifahrern gelten ergänzend das Fahrpersonalgesetz (FPersG) sowie spezielle EG-Vorschriften. Weitere Sonderregelungen bestehen für die Beschäftigung auf Kauffahrteischiffen, in der Binnenschifffahrt, in der Luftfahrt und im öffentlichen Dienst.

Gefährdungsbeurteilung und Arbeitszeit

Das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) verpflichtet die Arbeitgeber für einen umfassenden Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie eine geeignete Arbeitsorganisation zu sorgen (§ 3 ArbSchG). Nach § 5 ArbSchG hat der Arbeitgeber Gefährdungen zu ermitteln, zu bewerten und erforderliche Maßnahmen des Arbeitsschutzes festzulegen, wenn in dem Betrieb mehr als 10 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt sind (§ 6 ArbSchG). Zu den Gefährdungsarten führt § 5 Abs. 3 Nr. 4 ArbSchG aus: "Eine Gefährdung kann sich insbesondere ergeben durch die Gestaltung von Arbeits- und Fertigungsverfahren, Arbeitsabläufen und Arbeitszeit und deren Zusammenwirken." Die Dokumentation einer durchgeführten Gefährdungsbeurteilung soll daher auch Aussagen zur Arbeitszeit enthalten.

Arbeitszeit (§ 3 ArbZG)

Die werktägliche Arbeitszeit der Beschäftigten von Beginn bis zum Ende der Beschäftigung darf ohne Ruhepausen

- ▶ 8 Stunden nicht überschreiten.

Sie kann auf bis zu

- ▶ 10 Stunden verlängert werden,

wenn innerhalb von 6 (Kalender-)Monaten oder 24 Wochen ein Ausgleich auf durchschnittlich 8 Stunden gewährleistet ist. Werktage sind alle Tage von Montag bis Samstag, mit Ausnahme der gesetzlichen Feiertage. Als "Werktag" im Sinne des Arbeitszeitgesetzes gilt nicht der Kalendertag, sondern ein 24-Stunden-Zeitraum, der mit der regelmäßigen Aufnahme der Arbeit des/der einzelnen Beschäftigten beginnt.

Die Begriffe Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft und Arbeitsbereitschaft sind im ArbZG nicht definiert. Im Folgenden ist daher erläutert, was darunter zu verstehen ist und inwieweit die jeweiligen Zeiten als Arbeitszeit gewertet werden:

Es liegt **Arbeitsbereitschaft** vor, wenn die Beschäftigten sich *am Arbeitsplatz oder im Arbeitsbereich* - üblicherweise verbunden mit gewissen Beobachtungspflichten - bereithalten müssen, um die volle Arbeitstätigkeit, ggf. auch ohne Abruf, von sich aus aufnehmen zu können.

Arbeitsbereitschaft ist in vollem Umfang Arbeitszeit. Arbeitsbereitschaft in erheblichem Umfang liegt vor, wenn der Anteil der Arbeitsbereitschaft mindestens 30 v. H. der Arbeitszeit beträgt.

Beim **Bereitschaftsdienst** müssen sich die Beschäftigten für betriebliche Zwecke an einer vom Arbeitgeber bestimmten Stelle aufhalten, ohne dass von ihnen wache Aufmerksamkeit gefordert wird, damit sie die Arbeitstätigkeit unverzüglich aufnehmen können.

Bei **Rufbereitschaft** können sich die Beschäftigten, an einem frei gewählten Ort aufhalten, sofern sie für den Arbeitgeber jederzeit erreichbar sind (z. B. über ein Mobiltelefon), und zwar zur Arbeit auf Abruf.

Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft sind keine Arbeitszeit. Sie sind Ruhezeiten, solange die Beschäftigten nicht zur Arbeitsleistung herangezogen werden. Die Inanspruchnahme während dieser Dienste sind als Arbeitszeit zu werten und einem evtl. vorausgehenden oder nachfolgenden Arbeitseinsatz zuzurechnen. Die tägliche Arbeitszeit darf insgesamt 10 Stunden nicht überschreiten.

Bereitschaftsdienst darf nur angeordnet werden, wenn zu erwarten ist, dass zwar Arbeit anfällt, erfahrungsgemäß aber die Zeit ohne Arbeitsleistung überwiegt. Im Gegensatz dazu darf bei Rufbereitschaft lediglich in Ausnahmefällen Arbeit anfallen.

Zu möglichen tariflichen Ausnahmen wird auf den Abschnitt "Abweichende Regelungen" verwiesen.

Ruhepausen (§ 4 ArbZG)

Ruhepausen müssen im Voraus feststehen, und zwar

- ▶ 30 Minuten bei 6 bis 9 Stunden Arbeitszeit,
- ▶ 45 Minuten bei mehr als 9 Stunden Arbeitszeit.

Sie können in Zeitabstände von mindestens je 15 Minuten aufgeteilt werden. Freistellungen unterhalb von 15 Minuten können grundsätzlich nicht als Ruhepause anerkannt werden.

Eine Beschäftigung von

- ▶ mehr als 6 Stunden hintereinander

ohne Ruhepause ist nicht zulässig.

Die gesetzliche Vorschrift, dass die Pausen im Voraus feststehen müssen, gilt als erfüllt, wenn ein bestimmter zeitlicher Rahmen (z. B. in der Zeit von 12 bis 14 Uhr) vorgesehen ist, innerhalb dessen die Pause eingelegt werden muss. Soweit möglich, sollten die Pausen zu einem festen Zeitpunkt genommen werden.

Die Beschäftigten sind während der Ruhepausen grundsätzlich von jeder Arbeit und auch von jeglicher Verpflichtung zur Bereithaltung zur Arbeit freizustellen. Sie können in der Ruhepause ihren Arbeitsplatz verlassen und dies auch frei entscheiden, soweit arbeitsrechtlich nichts anderes vereinbart ist.

Zu möglichen tariflichen Ausnahmen wird auf den Abschnitt "Abweichende Regelungen" verwiesen.

Ruhezeit (§ 5 ArbZG)

Ruhezeit ist weder Arbeitszeit noch Pausenzeit, sondern soll der ungestörten Erholung dienen. Die Beschäftigten müssen nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit eine ununterbrochene

- ▶ Ruhezeit von 11 Stunden

haben.

Die Dauer der Ruhezeit kann in bestimmten Betrieben (z. B. Krankenhäusern, Pflegeheimen, Gaststätten, Verkehrsbetrieben) um 1 Stunde auf eine

- ▶ Ruhezeit von 10 Stunden

verkürzt werden. Eine Verkürzung der Ruhezeit muss innerhalb eines Monats oder innerhalb von vier Wochen durch Verlängerung einer anderen Ruhezeit auf mindestens 12 Stunden ausgeglichen werden. Arbeitsfreie Sonn- und Feiertage sowie Ersatzruhetage können nicht als Ausgleichstage herangezogen werden. Das Gleiche gilt für Mindesturlaubstage im Sinne des Bundesurlaubsgesetzes. Darüber hinausgehende Urlaubstage können dagegen zum Ausgleich verwendet werden.

Besondere Regelungen gelten für Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft in Krankenhäusern und anderen Einrichtungen zur Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen. Die Mindestruhezeit von 11 Stunden kann hier durch Inanspruchnahme während des Bereitschaftsdienstes oder der Rufbereitschaft auf eine zusammenhängende Ruhezeit von mindestens 5½ Stunden verkürzt werden (§ 5 Abs. 3 ArbZG). Eine Ruhezeit von weniger als 5½ Stunden während des Bereitschaftsdienstes oder der Rufbereitschaft muss zur Freistellung der Beschäftigten führen, bis eine ununterbrochene Ruhezeit von 11 Stunden erreicht ist.

Zu möglichen tariflichen Ausnahmen wird auf den Abschnitt "Abweichende Regelungen" verwiesen.

Nacht- und Schichtarbeit (§ 2 Abs. 3 - 5, § 6 ArbZG)

Nacht- und Schichtarbeitnehmerinnen und -arbeitnehmer sind besonderen Belastungen ausgesetzt. Daher sieht das ArbZG zum Schutz dieser Beschäftigten besondere Regelungen zur menschengerechten Gestaltung der Arbeit vor.

Unter Schichtarbeit versteht man jede Beschäftigungsform, bei der am selben Arbeitsplatz mehrere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu verschiedenen Zeiten eingesetzt werden und sich daraus für den einzelnen Beschäftigten unterschiedliche Lagen der Arbeitszeit ergeben. Als Nachtarbeit gilt eine Arbeitszeit, bei der mindestens zwei Stunden zwischen 23 und 6 Uhr liegen (in Bäckereien und Konditoreien zwischen 22 und 5 Uhr). Nachtarbeitnehmerinnen und -arbeitnehmer sind Beschäftigte, die

- ▶ normalerweise Nachtarbeit in Wechselschicht zu leisten haben oder
- ▶ Nachtarbeit an mindestens 48 Tagen im Kalenderjahr leisten.

Die werktägliche Arbeitszeit der Nachtarbeitnehmerinnen und -arbeitnehmer darf

- ▶ 8 Stunden nicht überschreiten

und kann auf bis zu

- ▶ 10 Stunden verlängert werden,

wenn innerhalb von einem Kalendermonat oder innerhalb von 4 Wochen im Durchschnitt 8 Stunden werktäglich nicht überschritten werden. Abweichende Regelungen, z. B. hinsichtlich des Ausgleichszeitraums oder des Beginns des Nachtzeitraums, sind im tariflichen Rahmen möglich.

Nachtarbeitnehmerinnen und -arbeitnehmer haben einen Anspruch auf

- ▶ eine arbeitsmedizinische Untersuchung vor Beginn der Beschäftigung,
- ▶ regelmäßige arbeitsmedizinische Untersuchungen in Zeitabständen von nicht weniger als 3 Jahren (ab dem 50. Lebensjahr im Abstand von einem Jahr),
- ▶ den gleichen Zugang zur betrieblichen Weiterbildung und zu aufstiegsfördernden Maßnahmen wie die übrigen Beschäftigten,
- ▶ Umsetzung auf einen geeigneten Tagesarbeitsplatz, sofern bestimmte Voraussetzungen vorliegen.

Nacht- und Schichtarbeit ist nach gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen zu gestalten. Bereits bei der Planung sind daher die folgenden Grundsätze bzw. Empfehlungen zu berücksichtigen:

- ▶ Vorwärtsrotation des Schichtsystems (erst Früh-, dann Spät-, dann Nachtschicht)
- ▶ regelmäßig freie Wochenenden
- ▶ Ausgleich der Mehrbelastung durch die Schichtarbeit in Form zusätzlicher Freizeit
- ▶ Anpassung der Schichtlänge an den Grad der körperlichen und geistigen Beanspruchung
- ▶ Vermeidung geteilter Schichten
- ▶ Einrichtung flexibler Schichtwechsel- bzw. Anfangszeiten
- ▶ Überschaubarkeit der Schichtpläne
- ▶ möglichst später Beginn der Frühschichten, aber auch, sofern realisierbar, ein frühes Ende der Nachtschichten
- ▶ dauerhafte Nachtschichten nur in besonderen Ausnahmefällen
- ▶ maximal zwei bis vier Nachtschichten in Folge
- ▶ nicht weniger als 24 Stunden Ruhephase im Anschluss an eine Nachtschichtfolge
- ▶ kürzere Nacht- als Früh- und Spätschichten; längere Nachtschichten nur bei Tätigkeiten mit geringer Belastung und wenn dadurch weniger Nachtschichten anfallen

Zu möglichen tariflichen Ausnahmen wird auf den Abschnitt "Abweichende Regelungen" verwiesen.

Sonn- und Feiertagsarbeit (§§ 9 ff. ArbZG)

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dürfen an Sonn- und Feiertagen von 0.00 bis 24.00 Uhr nicht beschäftigt werden. In Mehrschichtbetrieben mit regelmäßiger Tag- und

Nachtschicht kann die Ruhezeit an Sonn- und Feiertagen um bis zu 6 Stunden vor- oder zurückverlegt werden, wenn der Betrieb am Wochenende für 24 Stunden ruht.

Von diesem Beschäftigungsverbot gibt es jedoch Ausnahmen. Man unterscheidet:

- ▶ Ausnahmen, die sich unmittelbar aus dem Gesetz ergeben (§ 10 Abs. 1 - 4, § 14 Abs. 1 ArbZG)
- ▶ Ausnahmen, die bei den Ämtern für Arbeitsschutz bzw. den Bezirksregierungen beantragt werden müssen (§ 13 Abs. 3 - 5, § 15 Abs. 2 ArbZG)

Ausnahmen, die sich unmittelbar aus dem Gesetz ergeben:

Die Mehrzahl der Ausnahmen nach § 10 Abs. 1 ArbZG betreffen die Grundversorgung und den Dienstleistungsbereich, sofern diese Arbeiten nicht an Werktagen vorgenommen werden können. Hierzu zählen z. B. Not- und Rettungsdienste, Feuerwehren, Krankenhäuser, Gaststätten, Theater, Rundfunkanstalten, Tagespresse, Verkehrs-, Versorgungs- und landwirtschaftliche Betriebe und das Bewachungsgewerbe.

In Gewerbebetrieben sind Reinigungs- und Instandhaltungsarbeiten zulässig, die in der Woche nicht durchgeführt werden können. Auch sind Vorbereitungsarbeiten zur Wiederaufnahme des vollen werktäglichen Betriebs sowie Arbeiten zur Aufrechterhaltung der Funktionsfähigkeit von Datennetzen und Rechnersystemen zulässig.

Mit Produktionsarbeiten dürfen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an Sonn- und Feiertagen beschäftigt werden, wenn aufgrund der Unterbrechung des Produktionsprozesses Rohstoffe verderben oder die Arbeitsergebnisse im erheblichen Umfang Fehler aufweisen würden, die ihre Verwendung ausschließen oder beeinträchtigen. Die Anwendung dieser Vorschrift setzt voraus, dass die allgemein gebräuchlichen und zumutbaren betriebstechnischen und organisatorischen Möglichkeiten ausgeschöpft sind.

Darüber hinaus dürfen Produktionsarbeiten durchgeführt werden, wenn die Produktionseinrichtungen bei einem Abschalten zerstört oder erheblich beeinträchtigt würden. Dies gilt nicht, wenn z. B. durch vorübergehende Senkung der Temperatur eine Beschädigung der Einrichtungen vermieden werden kann.

Der Arbeitgeber prüft eigenverantwortlich, ob die Voraussetzungen nach § 10 ArbZG erfüllt werden. In Zweifelsfällen kann das zuständige Staatliche Amt für Arbeitsschutz den Sachverhalt prüfen und feststellen, ob die Arbeiten an Sonn- und Feiertagen zulässig sind.

Für Fälle, in denen ein besonderes Bedürfnis an Sonn- und Feiertagsarbeit besteht, wurde in Nordrhein-Westfalen die Bedarfsgewerbeverordnung erlassen. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können danach z. B. in Blumengeschäften, Bestattungsunternehmen, Garagen und Parkhäusern beschäftigt werden. Eine Besonderheit gilt für die Sonntagsarbeit in Call-Centern. Hier ist Beschäftigung jährlich im Voraus dem zuständigen Staatlichen Amt für Arbeitsschutz anzuzeigen.

Ausnahmen, die bei den Ämtern für Arbeitsschutz bzw. den Bezirksregierungen beantragt werden müssen:

Bewilligungen zur Beschäftigung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern für **einzelne** Sonn- und Feiertagen können vom **Staatlichen Amt für Arbeitsschutz** erteilt werden

- ▶ in speziellen Fällen im Handelsgewerbe, z. B. bei Haus- und Ordermessen, an max. 10 Sonn- oder Feiertagen im Kalenderjahr (§ 13 Abs. 3 Nr. 2 a ArbZG),
- ▶ bei besonderen Verhältnissen zur Verhütung eines unverhältnismäßigen Schadens an max. 5 Sonn- oder Feiertagen im Kalenderjahr (§ 13 Abs. 3 Nr. 2 b ArbZG) oder
- ▶ zur Durchführung der gesetzlich vorgeschriebenen Inventur an 1 Sonntag im Kalenderjahr (§ 13 Abs. 3 Nr. 2 c ArbZG).

Der Antrag kann formlos gestellt werden, sollte jedoch mindestens folgende Angaben enthalten:

- ▶ Zeit, Dauer und Ort der Beschäftigung,
- ▶ Zahl der betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer,
- ▶ ausführliche Begründung der Notwendigkeit,
- ▶ Stellungnahme bzw. Nachweis über die Zustimmung der Arbeitnehmervertretung.

Die **Bezirksregierungen** können Bewilligungen zur Beschäftigung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern an Sonn- und Feiertagen auch **über einen längeren Zeitraum** hin erteilen.

Nach § 13 Abs. 4 ArbZG soll die Beschäftigung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern an Sonn- und Feiertagen bewilligt werden, wenn aus chemischen, biologischen, technischen oder physikalischen Gründen ein ununterbrochener Fortgang erforderlich ist. Die Arbeiten müssen arbeitstechnisch notwendig sein und nicht an Werktagen vorgenommen werden können.

Nach § 13 Abs. 5 ArbZG hat die Bezirksregierung die Beschäftigung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern an Sonn- und Feiertagen zu bewilligen,

- ▶ wenn der den Antrag stellende Betrieb die gesetzlich zulässigen wöchentlichen Betriebszeiten weitgehend ausnutzt,
- ▶ wenn die Konkurrenzbetriebe im Ausland längere Betriebszeiten haben,
- ▶ wenn der den Antrag stellende Betrieb in seiner Konkurrenzfähigkeit beeinträchtigt wird und diese Beeinträchtigung unzumutbar ist und
- ▶ wenn durch die Bewilligung Beschäftigung gesichert werden kann oder neue Arbeitsplätze geschaffen werden.

Diese Voraussetzungen werden häufig bei kapitalintensiven Arbeitsplätzen und hartem internationalen Wettbewerb erfüllt.

Nach § 15 Abs. 2 ArbZG können durch die Bezirksregierung weitergehende Ausnahmen im öffentlichen Interesse zugelassen werden. Ein dringendes öffentliches Interesse kann insbesondere bei folgenden Voraussetzungen angenommen werden:

- ▶ Schaffung einer nennenswerten Zahl von zusätzlichen und Erhalt von bestehenden Arbeitsplätzen,

- ▶ dringender Bedarf für das Dienstleistungsangebot oder die Herstellung des Produkts,
- ▶ herausragende strukturpolitische Bedeutung und
- ▶ besondere arbeitsmarktpolitische Problemlage.

Anträge an die zuständige Bezirksregierung können formlos gestellt werden, sollten jedoch mindestens folgende Angaben enthalten:

- ▶ Zeit, Dauer und Ort der beantragten Beschäftigung
- ▶ Zahl der betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer
- ▶ ausführliche Begründung der Notwendigkeit
- ▶ detaillierte Schichtplanung unter Berücksichtigung der arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse zur Gestaltung von Nacht- und Schichtarbeit
- ▶ Stellungnahme bzw. Nachweis der Zustimmung der Arbeitnehmervertretung

Ausgleich für die Arbeit an Sonn- und Feiertagen (§ 11 ArbZG)

Als Ausgleich für die Arbeit an Sonn- und Feiertagen müssen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einen Ersatzruhetag erhalten, der innerhalb eines den Beschäftigungstag einschließenden Zeitraums von

- ▶ 2 Wochen bei Beschäftigung an einem Sonntag bzw.
- ▶ 8 Wochen bei Beschäftigung an einem auf einen Werktag fallenden Feiertag

einzuplanen ist. Die Sonn- und Feiertagsruhe bzw. der Ersatzruhetag sollte unmittelbar in Verbindung mit einer Ruhezeit gewährt werden. Mindestens 15 Sonntage im Jahr müssen für jeden Beschäftigten arbeitsfrei bleiben.

Zu den möglichen tariflichen Ausnahmeregelungen wird auf den Abschnitt "Abweichende Regelungen" verwiesen.

Abweichende Regelungen (§§ 7 u. 12 ArbZG)

Das Arbeitszeitgesetz enthält in den §§ 7 und 12 weitgehende Öffnungsklauseln für abweichende tarifvertragliche Regelungen. Tarifverträge sind Vereinbarungen zwischen Tarifvertragsparteien und enthalten Rechtsnormen, die nur für die Mitglieder gelten, sofern der Tarifvertrag nicht für allgemeinverbindlich erklärt worden ist. Die Tarifpartner müssen die abweichenden Regelungen nicht ausdrücklich im Tarifvertrag selbst treffen, sondern können in einem Tarifvertrag festlegen, dass Abweichungen durch eine Betriebsvereinbarung zulässig sind.

Durch die Übertragung der Befugnis zur Vereinbarung abweichender Regelungen auf die Tarifvertragsparteien und die Betriebspartner soll ermöglicht werden, den Bedürfnissen der einzelnen Betriebe und Verwaltungen praxisnah, sachgerecht und effektiv zu entsprechen.

Als abweichende Regelung kann z. B. zugelassen werden,

- ▶ die Arbeitszeit über 10 Stunden werktäglich auch ohne Ausgleich zu verlängern, wenn in der Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft anfällt,

- ▶ einen anderen Ausgleichszeitraum festzulegen,
- ▶ die Arbeitszeit auch ohne Ausgleich auf bis zu 10 Stunden werktäglich an 60 Tagen im Jahr zu verlängern,
- ▶ die Ruhezeit unter bestimmten Bedingungen auf 9 Stunden zu verkürzen,
- ▶ in Schicht- und Verkehrsbetrieben die Gesamtdauer der Ruhepausen auf Kurzpausen von angemessener Dauer aufzuteilen,
- ▶ die Ruhezeiten bei Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft anzupassen,
- ▶ die Arbeitszeit in vollkontinuierlichen Schichtbetrieben an Sonn- und Feiertagen bis zu zwölf Stunden zur Erreichung zusätzlicher freier Schichten zu verlängern.

Nach § 7 Abs. 3 ArbZG können abweichende tarifvertragliche Regelungen im Betrieb eines nicht tarifgebundenen Arbeitgebers durch Betriebsvereinbarung oder, wenn ein Betriebsrat nicht besteht, durch eine schriftliche Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten übernommen werden. Durch diese Bestimmung sollen für alle Betriebe eines Beschäftigungszweigs einheitliche Rahmenbedingungen gewährleistet werden.

Die Kirchen und öffentlich-rechtlichen Religionsgemeinschaften können diese Abweichungen in ihren Regelungen (z. B. AVR-Caritas, AVR-Diakonie) vorsehen. Damit werden die kirchlichen arbeitsrechtlichen Regelungen den Tarifverträgen gleichgestellt.

Außergewöhnliche Fälle (§ 14 ArbZG)

In außergewöhnlichen Fällen und Notfällen darf unter gewissen Voraussetzungen von den Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes abgewichen werden. Dies gilt allerdings nur für vorübergehende Arbeiten, die unabhängig vom Willen der Betroffenen eingetreten und deren Folgen nicht auf andere Weise zu beseitigen sind. Es bedarf in diesen Fällen weder einer tariflichen Regelung noch einer behördlichen Bewilligung. Die Ausnahmen gelten nur für Einzelfälle und mit der Einschränkung, dass dem Arbeitgeber andere Vorkehrungen nicht zugemutet werden können und die Arbeiten keinen Aufschub dulden.

Weitere Ausnahmebestimmungen (§ 15 ArbZG)

Die Staatlichen Ämter für Arbeitsschutz können z. B. in folgenden Fällen längere tägliche Arbeitszeiten bewilligen:

- ▶ für kontinuierliche Schichtbetriebe zur Erreichung zusätzlicher Freischichten,
- ▶ für Bau- und Montagestellen.

Darüber hinaus können in besonders gelagerten Fällen die Bezirksregierungen in dringendem öffentlichen Interesse weitere Ausnahmen zulassen; soweit Sonn- und Feiertagsarbeit betroffen sind, siehe Abschnitt "Sonn- und Feiertagsarbeit".

Aushang, Arbeitszeitnachweise (§ 16 ArbZG)

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, das ArbZG und weitere für den Betrieb geltende arbeitszeitbezogene Rechtsvorschriften, Tarifvertragsbestimmungen und Betriebsvereinbarungen durch Aushang oder Auslage bekanntzumachen. Alternativ kann er den Beschäftigten ein Exemplar der jeweiligen Regelungen persönlich zur Verfügung stellen.

Außerdem muss er jede über 8 Stunden hinausgehende Arbeitszeit an Werktagen und jede Arbeitszeit an Sonn- und Feiertagen aufzeichnen. Dabei muss ersichtlich sein, ob und wann der erforderliche Ausgleich erfolgt ist, und zwar

- ▶ für Mehrarbeit durch Verkürzung der Arbeitszeit an anderen Tagen,
- ▶ für Sonn- und Feiertagsarbeit durch einen Ersatzruhetag.

Abweichungen in Notfällen und außergewöhnlichen Fällen sollten nachvollziehbar begründet werden. Die Aufzeichnungen müssen mindestens zwei Jahre aufbewahrt werden.

Information und Beratung

Die Staatlichen Ämter für Arbeitsschutz (StÄfA) und die Bezirksregierungen beraten Sie gerne zu rechtlichen und praktischen Fragen der Arbeitszeitgestaltung und der Umsetzung des Arbeitszeitgesetzes.

	Tel./Fax/E-Mail	Zuständigkeiten
Staatl. Amt für Arbeitsschutz Borchersstraße 20 52072 Aachen	Tel.: (02 41) 88 73-0 Fax: (02 41) 88 73-5 55 poststelle@stafa-ac.nrw.de	Kreise Aachen, Düren Heinsberg und Euskirchen, kreisfreie Stadt Aachen
Staatl. Amt für Arbeitsschutz Königstraße 22 59821 Arnsberg	Tel.: (0 29 31) 5 55-00 Fax: (0 29 31) 5 55-2 99 poststelle@stafa-ar.nrw.de	Hochsauerlandkreis, Kreise Soest und Unna, kreisfreie Stadt Hamm
Staatl. Amt für Arbeitsschutz Leisweg 12 48653 Coesfeld	Tel.: (0 25 41) 9 11-0 Fax: (0 25 41) 9 11-6 44 poststelle@stafa-coe.nrw.de	Kreise Coesfeld, Steinfurt und Warendorf, kreisfreie Stadt Münster
Staatl. Amt für Arbeitsschutz Willi-Hofmann-Str. 33 A 32756 Detmold	Tel.: (0 52 31) 7 03-0 Fax: (0 52 31) 7 03-2 99 poststelle@stafa-dt.nrw.de	Kreise Minden-Lübbecke, Herford und Lippe
Staatl. Amt für Arbeitsschutz Ruhrallee 1-3 44139 Dortmund	Tel.: (02 31) 54 15-1 Fax: (02 31) 54 15-3 84 poststelle@stafa-do.nrw.de	Ennepe-Ruhr-Kreis und Märkischer Kreis, kreisfreie Städte Dortmund, Bochum, Hagen und Herne
Staatl. Amt für Arbeitsschutz Ruhrallee 55-57 45138 Essen	Tel.: (02 01) 27 67-0 Fax: (02 01) 27 67-3 23 poststelle@stafa-e.nrw.de	Kreis Wesel, kreisfreie Städte Duisburg, Essen, Mülheim und Oberhausen
Staatl. Amt für Arbeitsschutz Schanzenstr. 38 51063 Köln	Tel.: (02 21) 9 62 77-0 Fax: (02 21) 9 62 77-444 poststelle@stafa-k.nrw.de	Erftkreis, Oberbergischer Kreis, Rheinisch-Bergischer Kreis, Rhein-Sieg-Kreis, kreisfreie Städte Bonn, Köln und Leverkusen
Staatl. Amt für Arbeitsschutz Viktoriastr. 52 41061 Mönchengladbach	Tel.: (0 21 61) 8 15-0 Fax: (0 21 61) 8 15-1 99 poststelle@stafa-mg.nrw.de	Kreis Kleve, Viersen und Neuss, kreisfreie Städte Krefeld und Mönchengladbach
Staatl. Amt für Arbeitsschutz Am Turnplatz 31 33098 Paderborn	Tel.: (0 52 51) 2 87-0 Fax: (0 52 51) 2 87-1 99 poststelle@stafa-pb.nrw.de	Kreise Gütersloh, Paderborn und Höxter, kreisfreie Stadt Bielefeld

Staatl. Amt für Arbeitsschutz Hubertusstr. 13 45657 Recklinghausen	Tel.: (0 23 61) 5 81-0 Fax: (0 23 61) 1 61-59 poststelle@stafa-re.nrw.de	Kreise Borken und Recklinghausen, kreisfreie Städte Bottrop und Gelsenkirchen
Staatl. Amt für Arbeitsschutz Leimbachstr. 230 57074 Siegen	Tel.: (02 71) 33 87-6 Fax: (02 71) 33 87-7 77 poststelle@stafa-si.nrw.de	Kreise Siegen-Wittgenstein und Olpe
Staatl. Amt für Arbeitsschutz Alter Markt 9-13 42275 Wuppertal	Tel.: (02 02) 57 44-0 Fax: (02 02) 57 44-1 50 poststelle@stafa-w.nrw.de	Kreise Mettmann, kreisfreie Städte Düsseldorf, Remscheid, Solingen und Wuppertal
Bezirksregierung, Dez. 55 Seibertzstr. 1 59821 Arnsberg	Tel. (02931) 82-0 Fax (02931) 82-2520 poststelle@bezreg-arnsberg.nrw.de	Amtsbezirke der StÄfA Arnsberg, Dortmund und Siegen
Bezirksregierung, Dez. 55 Leopoldstr. 13-15 32756 Detmold	Tel. (05231) 71-0 Fax (05231) 71-1295 poststelle@bezreg-detmold.nrw.de	Amtsbezirke der StÄfA Detmold und Paderborn
Bezirksregierung, Dez. 55 Cecilienallee 2 40474 Düsseldorf	Tel. (0211) 475-0 Fax (0211) 475-2989 poststelle@bezreg-brd.nrw.de	Amtsbezirke der StÄfA Essen, Mönchengladbach und Wuppertal
Bezirksregierung, Dez. 55 Zeughausstr. 4-8 50667 Köln	Tel. (0221) 147-0 Fax (0221) 147-3185 poststelle@bezreg-koeln.nrw.de	Amtsbezirke der StÄfA Aachen und Köln
Bezirksregierung, Dez. 55 Domplatz 1-3 48143 Münster	Tel. (0251) 411-0 Fax (0251) 411-2525 poststelle@bezreg-muenster.nrw.de	Amtsbezirke der StÄfA Coesfeld und Recklinghausen

Hotline

Unter der zentralen Service-Telefonnummer **01801-022022** erreichen Sie innerhalb Nordrhein-Westfalens das für Ihr Ortnetz zuständige Staatliche Amt für Arbeitsschutz.

Arbeitsschutz im Internet

Arbeitsschutzverwaltung NRW
<http://www.arbeitsschutz.nrw.de>

Ministerium für Arbeit und Soziales,
Qualifikation und Technologie
des Landes Nordrhein-Westfalen
<http://www.masqt.nrw.de>
<http://www.arbeitszeiten.nrw.de>

Informationsbroschüren

Arbeitszeitmodelle - Moderne Arbeitsorganisation im Gesundheitswesen, Hrsg.:
Ministerium für Arbeit, Soziales und Stadtentwicklung, Kultur und Sport des Landes
Nordrhein-Westfalen, 2000, 67 Seiten

Arbeitszeiten im Gesundheitswesen (EDITA 5), Hrsg.: Landesanstalt für Arbeitsschutz des
Landes Nordrhein-Westfalen, 1998, 27 Seiten

Arbeitszeit- und Ruhezeitregelungen im Gesundheitswesen, Hrsg.: Landesanstalt für
Arbeitsschutz des Landes Nordrhein-Westfalen, 2000, 31 Seiten

Die Broschüren können kostenlos bestellt werden bei der

Landesanstalt für Arbeitsschutz
des Landes Nordrhein-Westfalen
Ulenbergstraße 127-131
40225 Düsseldorf
Tel. 0211-3101-0
Fax 0211-3101-1189
E-Mail: poststelle@lafa.nrw.de