



Bundesministerium
für Arbeit
und Sozialordnung

Das Arbeitszeitgesetz



F a m i l i e Deutschland

Vorwort

Die Arbeitszeit ist nicht nur ein wesentlicher Faktor im Arbeitsleben, sie entscheidet auch direkt über die Familien- und Lebenszeit jedes einzelnen Beschäftigten. Um so wichtiger ist es, daß sie gesetzlich geregelt ist. Gesetzliche Arbeitszeit bedeutet auch aktiver Gesundheitsschutz für Arbeitnehmerinnen wie Arbeitnehmer, indem tägliche Höchstarbeitszeiten begrenzt und Mindestruhepausen festgelegt werden.



Die Flexibilisierung der Arbeitszeit ist ein wesentlicher wirtschaftlicher Standortvorteil. Dabei sorgt das Arbeitszeitgesetz für eine gerechte Balance zwischen den Bedürfnissen der Beschäftigten sowie den Anforderungen der modernen Industrie- und Dienstleistungsgesellschaft.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Walter Riester'. The signature is fluid and cursive, with a small dot at the end.

Walter Riester
Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung

Inhalt

■ Fragen und Antworten zum Arbeitszeitgesetz	6
■ Das Arbeitszeitgesetz Rahmen für moderne Arbeitszeitgestaltung	10
■ Wenn andere schlafen... Schutz bei Nachtarbeit	14
■ Viel Spielraum für die Sozialpartner.....	17
■ Eine gute Regel: Sonntags nie	20
■ Sonntagsarbeit: Nicht überall gilt die Norm.....	26
■ Arbeitsplätze in Deutschland erhalten	30
■ Besondere Maßnahmen für besondere Umstände	32
■ Was wie wann läuft: Das Gesetz in der Praxis.....	35
■ Spezielle Gesetze für spezielle Gruppen	40
■ Das Arbeitszeitgesetz	43

Fragen und Antworten zum Arbeitszeitgesetz



Das Arbeitszeitgesetz legt die Grundnormen dafür fest, wann und wie lange Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer höchstens arbeiten dürfen. Auf den folgenden Seiten werden die wichtigsten Fragen zu diesem Gesetz beantwortet.

■ **Wen schützt das Arbeitszeitgesetz?**

Das Arbeitszeitgesetz schützt Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie die zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten. Es gilt daher zum Beispiel nicht für Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter sowie Soldatinnen und Soldaten.

■ **Was bringt das Arbeitszeitgesetz?**

Das Arbeitszeitgesetz stellt den Gesundheitsschutz der Beschäftigten sicher, indem es die tägliche Höchstarbeitszeit begrenzt sowie Mindestruhepausen während der Arbeit und Mindestruhezeiten nach Arbeitsende festlegt. Zugleich

enthält das Gesetz Rahmenbedingungen für die Vereinbarung flexibler Arbeitszeiten. Nachtarbeitnehmerinnen und -arbeitnehmer sind besonders geschützt. Die Sonn- und Feiertagsruhe wird durch ein grundsätzliches Beschäftigungsverbot geschützt. Arbeiten sind an diesen Tagen nur ausnahmsweise zulässig.

■ **Wie sind die täglichen Arbeits- und Ruhezeiten grundsätzlich geregelt?**

Grundsätzlich haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ihren bewährten Acht-Stunden-Tag. Nach Feierabend besteht Anspruch auf eine ununterbrochene Ruhezeit von elf Stunden. Und: Niemand darf länger als sechs Stunden ohne Ruhepause arbeiten.

■ **Welche Rahmenbedingungen gelten für flexible Arbeitszeiten?**

Die Arbeitszeit kann flexibel und intelligent verteilt werden: So kann jemand ohne weiteres bis zu zehn Stunden am Tag arbeiten. Jede Verlängerung der täglichen Arbeitszeit über acht Stunden hinaus muss innerhalb von sechs Monaten auf durchschnittlich acht Stunden ausgeglichen werden.

■ **Was tut der Gesetzgeber für den Gesundheitsschutz bei Nachtarbeit?**

Die Gesundheit geht vor. Deshalb sind für Nachtarbeitnehmerinnen und -arbeitnehmer arbeitsmedizinische Untersuchungen vorgeschrieben. Wer gesundheitlich gefährdet ist, kann sich auf einen Tagesarbeitsplatz umsetzen lassen, falls es die betrieblichen Möglichkeiten erlauben. Und das gilt

auch für Beschäftigte, die Kinder unter zwölf Jahren oder schwerpflegebedürftige Angehörige betreuen müssen.

■ **Bleibt der Sonntag Sonntag?**

Ja! An Sonn- und Feiertagen sollen sich die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ausruhen und erholen können. Kaum vorstellbar ist allerdings, dass etwa Feuerwehrleute, Krankenschwestern oder Kellner sonntags nicht mehr arbeiten. Deshalb gibt es in engen Grenzen Ausnahmen von der Regel. Voraussetzung für jede Arbeit an Sonn- und Feiertagen ist, dass die Arbeit nicht an Werktagen erledigt werden kann.

■ **Welche Rolle spielen die Sozialpartner bei der Umsetzung des Arbeitszeitgesetzes?**

Sie spielen eine große Rolle, weil sie durch das Arbeitszeitgesetz mehr Verantwortung erhalten haben. Die Tarifvertragsparteien passen die Arbeitszeitgrundnormen (Acht-Stunden-Tag, Pausenregelung) an die Notwendigkeiten der Praxis an - in einem gesundheitlich vertretbaren Rahmen, versteht sich. Unter bestimmten Voraussetzungen können das auch die Betriebspartner, wobei die Tarifvertragsparteien immer Vorrang haben. Schließlich wissen die Sozialpartner am besten, was in einzelnen Branchen notwendig ist.

■ **Regelt das Arbeitszeitgesetz auch, wann und wie lange jemand arbeiten muss?**

Nein, das Arbeitszeitgesetz setzt nur den Rahmen, der aus Gründen des Gesundheitsschutzes nicht überschritten

werden darf. Die tatsächliche Arbeitszeit der Beschäftigten ist in aller Regel kürzer, als das Arbeitszeitgesetz es zulassen würde. Sie wird durch Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung oder Einzelarbeitsvertrag festgelegt. Wie die so festgelegte Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage verteilt wird, liegt im Ermessen des Arbeitgebers oder der Arbeitgeberin. Allerdings haben die Betriebs- und Personalräte hier mitzubestimmen, wann die tägliche Arbeitszeit einschließlich der Pausen beginnt und endet und wie die Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage verteilt wird.

Das Arbeitszeitgesetz

Rahmen für moderne Arbeitszeitgestaltung



Das Arbeitszeitgesetz verfolgt drei große Ziele: Es schützt die Gesundheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, indem es die Höchstgrenzen für die tägliche Arbeitszeit und die Minstdauer für Ruhezeiten und Pausen festlegt. Gleichzeitig verbessert es die Rahmenbedingungen für flexible Arbeitszeiten. Und es sorgt dafür, dass der Sonntag und die staatlich anerkannten Feiertage als Tage der Arbeitsruhe geschützt sind.

■ Begriff der Arbeitszeit

Was heißt das überhaupt: Arbeitszeit? Das Gesetz definiert sie als die Zeit, die zwischen dem Beginn und dem Ende der Arbeit liegt - und zwar ohne die Ruhepausen. Nur im Bergbau unter Tage zählen die Pausen zur Arbeitszeit. Übrigens: Für Frauen und Männer mit mehreren Beschäf-

tigungsverhältnissen müssen die Arbeitszeiten zusammengerechnet werden.

■ Ein besonderer Fall: die Nachtarbeit

Ein besonderer Fall ist die Nachtarbeit. Dazu zählt jede Arbeit zwischen 23 und 6 Uhr, in Bäckereien und Konditoreien zwischen 22 und 5 Uhr, die mehr als zwei Stunden dauert. Wer normalerweise Nachtarbeit in Wechselschicht oder an mindestens 48 Tagen im Kalenderjahr leistet, gilt als Nachtarbeitnehmerinnen und -arbeitnehmer im Sinne des Gesetzes. Diese Unterscheidung ist wichtig, denn Nachtarbeitnehmerinnen und Nachtarbeitnehmer stehen unter einem besonderen gesundheitlichen Schutz. Dazu mehr Informationen im nächsten Kapitel.

■ Im Durchschnitt acht Stunden - aber nicht mehr als zehn

Sicherheit und Gesundheitsschutz für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einerseits, Flexibilität für die Unternehmen andererseits: Zwischen diesen beiden Polen bewegt sich das Arbeitszeitgesetz. Und es legt fest: Arbeiterinnen und Arbeiter, Angestellte und die zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten dürfen grundsätzlich höchstens acht Stunden pro Werktag arbeiten.

In vielen Unternehmen jedoch ist an manchen Tagen mehr zu tun und an anderen weniger. Das Arbeitszeitgesetz hat nichts dagegen, dass die Arbeitszeit auf bis zu zehn Stunden verlängert wird - unter einer wichtigen Voraussetzung: Die über acht Stunden hinausgehende Arbeitszeit muss ausgeglichen werden. Und zwar nicht irgendwann, sondern

innerhalb der nächsten sechs Monate. Im Durchschnitt darf niemand innerhalb von sechs Kalendermonaten länger als acht Stunden pro Werktag arbeiten.

■ **Mach mal Pause**

Auch die Arbeitspausen der Beschäftigten sind durch das Arbeitszeitgesetz geregelt. Normalerweise stehen ihnen mindestens 30 Minuten Pause zu. Normalerweise heißt: an Tagen, an denen sie mehr als sechs und bis zu neun Stunden arbeiten. Bei einer Arbeitszeit über neun Stunden, muss die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer 45 Minuten Pause einlegen. Ob diese halbe bzw. dreiviertel Stunde am Stück oder mehrere Pausen von jeweils mindestens 15 Minuten genommen werden, entscheidet im voraus die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber, wobei der Betriebs- oder Personalrat über die Pausenregelung mitbestimmt. Fest steht: Niemand darf länger als sechs Stunden hintereinander ohne Ruhepause beschäftigt werden.

■ **Nach Feierabend hat die Arbeit für mindestens elf Stunden Ruh'**

Wer Tag für Tag hart arbeitet, braucht Ruhe. Und zwar mindestens elf Stunden ohne Unterbrechung zwischen Feierabend und dem nächsten Arbeitsbeginn - Zeit, um sich zu erholen und zu entspannen.

■ **In einigen Bereichen geht's kürzer**

Lediglich in einigen wenigen Bereichen kann diese gesetzlich vorgeschriebene Ruhezeit um bis zu eine Stunde auf zehn Stunden verkürzt werden. Das ist möglich

- in Krankenhäusern und anderen Einrichtungen, in denen Menschen behandelt, gepflegt und betreut werden,
- in Gaststätten und anderen Einrichtungen zur Bewirtung und Beherbergung,
- in Verkehrsbetrieben,
- beim Rundfunk,
- in der Landwirtschaft und
- in der Tierhaltung.

■ **Ausgleich muss sein**

Allerdings gilt hier das gleiche Prinzip wie bei der täglichen Arbeitszeit: Wer an einem Tag eine kürzere Ruhezeit hat, muss an einem anderen Tag mindestens zwölf Stunden Ruhezeit erhalten - und zwar innerhalb eines Kalendermonats oder innerhalb von vier Wochen.

Für Ärztinnen und Ärzte sowie das Pflegepersonal in Krankenhäusern und ähnlichen Einrichtungen gelten weitergehende Ausnahmen, wenn sie nach Dienstende bis zum Dienstbeginn am nächsten Tag Bereitschaftsdienste oder Rufbereitschaften ableisten. Ihre Ruhezeit kann durch Einsatzzeiten während dieser Dienste bis zur Hälfte gekürzt werden - vorausgesetzt, eine Ruhezeit an anderen Tagen wird entsprechend verlängert.

■ **Im Straßenverkehr gelten die EG-Vorschriften**

Eine letzte Ausnahme betrifft Kraftfahrerinnen und Kraftfahrer: Wenn Vorschriften der Europäischen Gemeinschaft für sie geringere Mindestruhezeiten als elf Stunden zulassen, gelten in diesem Fall die EG-Vorschriften und nicht das deutsche Arbeitszeitgesetz.

Wenn andere schlafen...

Schutz bei Nachtarbeit



Das Arbeitszeitgesetz trifft besondere Regelungen für die Nachtarbeit: Beschäftigte mit Nacht- und Schichtarbeit und ihre Gesundheit stehen unter der besonderen Fürsorge des Arbeitszeitgesetzes.

■ Kürzerer Ausgleichszeitraum

Das Arbeitszeitgesetz enthält eine Reihe von arbeitsmedizinischen und sozialpolitischen Schutzvorschriften für alle Nachtarbeitnehmerinnen und -arbeitnehmer. Wer an Werktagen zur Nachtschicht kommt, soll in der Regel höchstens acht Stunden arbeiten. Ausnahmsweise darf die Arbeitszeit bis zu zehn Stunden betragen. Das Prinzip ist das gleiche wie bei der Arbeitszeit am Tag, nur der Ausgleichszeitraum ist bei Nachtarbeit wesentlich kürzer: Innerhalb eines Kalendermonats oder innerhalb von vier Wochen darf die durchschnittliche Arbeitszeit höchstens acht Stunden pro Werktag betragen.

■ Gesundheit geht vor: Alle drei Jahre ein Check beim Arzt

Klarer Fall: Wer nachts arbeitet, setzt sich erschweren Bedingungen aus. Deshalb können sich Beschäftigte mit Nachtarbeit nach dem Gesetz arbeitsmedizinisch untersuchen lassen: einmal vor dem Beginn der nächtlichen Beschäftigung und danach regelmäßig alle drei Jahre. Wer älter als 50 Jahre ist, kann sich sogar einmal im Jahr durchchecken lassen. Die Kosten trägt die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber, falls diese Untersuchungen nicht ohnehin kostenlos durch eine Betriebsärztin oder einen Betriebsarzt angeboten werden.

Was passiert, wenn bei der Untersuchung festgestellt wird, dass die weitere Nachtarbeit die Gesundheit der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers gefährdet? Dann kann die betroffene Person verlangen, dass sie auf einen geeigneten Tagesarbeitsplatz umgesetzt wird.

■ Rücksicht auf besondere familiäre Situationen

Der Betrieb muss auf eine besondere familiäre Situation der Nachtarbeiterin oder des Nachtarbeitnehmers Rücksicht nehmen. Wer mit einem Kind unter zwölf Jahren zusammenlebt, das nicht von einer anderen im Haushalt wohnenden Person betreut werden kann, kann verlangen, künftig nur noch tagsüber zu arbeiten. Das gleiche gilt für Beschäftigte, die schwerpflegebedürftige Angehörige versorgen müssen. Voraussetzung ist allerdings, dass keine dringenden betrieblichen Erfordernisse dagegen sprechen. Falls

doch, muss der Betriebs- oder Personalrat gehört werden - er kann dann Vorschläge unterbreiten, wie die Nachtarbeiterin oder der Nachtarbeitnehmer umgesetzt werden sollte.

■ **Ausgleich für Nachtarbeit**

Normalerweise haben die Tarifpartner in ihren Verträgen festgelegt, welchen Ausgleich die Beschäftigten für ihre nächtlichen Arbeitsstunden erhalten. Wo es solche tarifvertraglichen Ausgleichsregelungen nicht gibt, springt das Gesetz ein: Den Beschäftigten ist dann eine angemessene Zahl bezahlter freier Tage zu gewähren oder einen angemessenen Zuschlag auf das normale Bruttoarbeitsentgelt zu zahlen. Im Sinne des Gesundheitsschutzes sollte der Freizeitausgleich immer Vorrang haben vor einer finanziellen Abgeltung der besonderen Belastungen bei Nachtarbeit.

■ **Recht auf Weiterbildung**

Übrigens: Auch wer nachts arbeitet, hat ein Recht auf Weiterbildung. Nachtarbeiterinnen und Nachtarbeitnehmer haben deshalb grundsätzlich den gleichen Zugang zur betrieblichen Weiterbildung und zu Maßnahmen, die ihren Aufstieg fördern können, wie ihre tagsüber arbeitenden Kolleginnen und Kollegen.

Viel Spielraum für die Sozialpartner



Es mag Bereiche geben, in denen die vom Gesetzgeber festgelegten Arbeitszeitgrundnormen für ein Unternehmen oder eine Branche nicht individuell genug sind, weil die Arbeit hier nach anderen Erfordernissen verteilt und eingeteilt werden muss. Jede Branche hat ihre eigenen Besonderheiten. Und die kennen am besten die Sozialpartner.

■ Andere Branchen, andere Arbeitszeiten

Deshalb räumt das Arbeitszeitgesetz den Sozialpartnern das Recht ein, in einigen Punkten abweichende Regelungen festzulegen. Natürlich muss das in einem Tarifvertrag geschehen oder in einer Betriebsvereinbarung, wenn ein Tarifvertrag dies zulässt. So können die Sozialpartner

- die Arbeitszeit für Tages- und Nachtarbeit über zehn Stunden an Werktagen auch ohne Ausgleich verlängern,

- wenn in sie regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt - etwa bei Feuerwehrleuten,
- einen anderen Ausgleichszeitraum als den gesetzlichen Halbjahreszeitraum vereinbaren,
 - ohne Ausgleich die Arbeitszeit an höchstens 60 Tagen im Jahr auf bis zu zehn Stunden werktäglich verlängern,
 - in Schichtbetrieben und Verkehrsbetrieben die Gesamtzeit der Ruhepausen auf Kurzpausen von weniger als 15 Minuten aufteilen,
 - die Ruhezeit um bis zu zwei Stunden kürzen, wenn die Art der Arbeit dies erfordert und die Kürzung innerhalb eines festzulegenden Zeitraums ausgeglichen wird,
 - den Beginn des siebenstündigen Nachtzeitraums auf die Zeit zwischen 22 und 24 Uhr festlegen.

Darüber hinaus haben die Sozialpartner - unter der Voraussetzung, dass die Gesundheit der Beschäftigten durch einen entsprechenden Zeitausgleich geschützt wird - die Möglichkeit,

- bei Bereitschaftsdiensten und Rufbereitschaften die Ruhezeit den Besonderheiten dieser Dienste anzupassen,
- in der Landwirtschaft die werktägliche Tages- und Nachtarbeitszeit und die Ruhezeit der Bestelungs- und Erntezeit sowie den Witterungseinflüssen anzupassen,
- die Arbeits-, Pausen- und Ruhezeiten für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die Menschen behandeln, pflegen und betreuen, so zu ändern, daß sie auf diese Tätigkeit zugeschnitten sind und dem Wohl der betreuten Personen dienen,

- die Arbeits-, Pausen- und Ruhezeiten für Beschäftigte im öffentlichen Dienst der Eigenart der jeweiligen Tätigkeit anzupassen.

Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber im Geltungsbereich eines Tarifvertrags, die nicht tarifgebunden sind, können abweichende tarifvertragliche Regelungen übernehmen: entweder durch eine Betriebsvereinbarung oder, wenn es keinen Betriebsrat gibt, durch eine schriftliche Vereinbarung mit der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer.

Auch die Kirchen und die öffentlich-rechtlichen Religionsgemeinschaften können die Abweichungen in ihren Regelungen vorsehen. Und in Bereichen, in denen normalerweise keine Tarifverträge geschlossen werden, ist die Aufsichtsbehörde am Zug: Sie kann Ausnahmen bewilligen, wenn sie aus betrieblichen Gründen notwendig sind und die Gesundheit der Beschäftigten nicht beeinträchtigen.

Eine gute Regel: Sonntags nie



Der Sonntag bleibt Sonntag: Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben an Sonntagen und gesetzlichen Feiertagen frei - und das rund um die Uhr. Von 0 bis 24 Uhr, so sagt es das Arbeitszeitgesetz, dürfen sie nicht beschäftigt werden. Von diesem Grundsatz ausgenommen sind lediglich einige genau definierte Bereiche, zum Beispiel das Rettungswesen und die Gastronomie.

■ Verschiebung der Sonntagsruhe

Zwei Ausnahmen betreffen den Beginn bzw. das Ende der Sonn- und Feiertagsruhe, nicht jedoch das Prinzip, wonach die Beschäftigten sich an diesen Tagen ausruhen und erholen können. So kann der Beginn der 24-stündigen Sonn- und Feiertagsruhe für Kraftfahrerinnen und Kraftfahrer um bis zu zwei Stunden vorverlegt werden.

Auch mehrschichtige Betriebe mit regelmäßiger Tag- und Nachtschicht können unter bestimmten Voraussetzungen

ein wenig „an der Uhr drehen“: Sie dürfen Beginn oder Ende der Sonn- und Feiertagsruhe um bis zu sechs Stunden vor- oder zurückverlegen, wenn unmittelbar nach dem Beginn der Ruhezeit der Betrieb für 24 Stunden ruht. Ein Beispiel: Ein Unternehmen, dessen Spätschicht am Samstag um 22 Uhr endet und dessen Nachtschicht am Sonntagabend um 22 Uhr beginnt, darf seine Arbeitnehmer in diesem Rhythmus beschäftigen, falls es zwischen diesen beiden Terminen seine Maschinen abstellt.

■ Kaum vorstellbar, dass sonntags niemand mehr arbeitet

Es ist kaum vorstellbar, dass an Sonn- und Feiertagen die Not- und Rettungsdienste, Krankenschwestern, Ärztinnen und Ärzte, Busfahrerinnen und Busfahrer, Kellnerinnen und Kellner ihre Arbeit einstellen. Denn natürlich möchten die Gäste eines Restaurants auch am Sonntag zuvorkommend bedient werden, Kulturinteressierte ins Theater gehen und die Leserinnen und Leser einer Tageszeitung am Montag das Neueste aus Sport und Politik erfahren - ganz zu schweigen von der Versorgung im Krankenhaus oder der Bekämpfung von Bränden, die auch sonntags gewährleistet sein müssen.

■ Wer sonntags zur Arbeit muss: Die Ausnahmen von der Regel

Deshalb gibt es im Arbeitszeitgesetz Ausnahmen von der Regel. Voraussetzung für jede Arbeit an Sonn- und Feiertagen ist, dass diese Arbeiten nicht an Werktagen erledigt werden können. Zu den Arbeitnehmerinnen und Arbeit-

nehmern, die auch sonn- und feiertags beschäftigt werden dürfen, gehören:

- Beschäftigte in Not- und Rettungsdiensten sowie bei der Feuerwehr,
- Beschäftigte, die mit ihrer Tätigkeit die öffentliche Sicherheit und Ordnung aufrechterhalten, die Funktionsfähigkeit von Gerichten und Behörden sichern oder der Verteidigung dienen,
- Krankenschwestern und -pfleger sowie Ärztinnen und Ärzte und andere Personen, die in Krankenhäusern oder anderen Einrichtungen Menschen behandeln, pflegen und betreuen,
- Beschäftigte in Gaststätten und anderen Einrichtungen zur Bewirtung und Beherbergung sowie im Haushalt,
- Beschäftigte bei Musikaufführungen, Theatervorstellungen, Filmvorführungen, Schaustellungen, Darbietungen und ähnlichen Veranstaltungen,
- Beschäftigte bei nichtgewerblichen Aktionen und Veranstaltungen der Kirchen, Religionsgemeinschaften, Verbände, Vereine, Parteien und ähnlicher Vereinigungen,
- Beschäftigte in Sport-, Freizeit-, Erholungs- und Vergnügungseinrichtungen, in Fremdenverkehrsorganisationen, Museen und wissenschaftlichen Präsenzbibliotheken,
- Beschäftigte beim Rundfunk, bei der Tages- und Sportpresse, bei Nachrichtenagenturen sowie bei den der Tagesaktualität dienenden Tätigkeiten für andere Presseerzeugnisse einschließlich des Austragens, bei der

Herstellung von Satz, Filmen und Druckformen für tagesaktuelle Nachrichten und Bilder, bei tagesaktuellen Aufnahmen auf Ton- und Bildträger sowie beim Transport und Kommissionieren von Presseerzeugnissen, deren Erscheinungstag am Montag oder am Tag nach einem Feiertag liegt,

- Beschäftigte bei Messen, Ausstellungen und Märkten, die nach der Gewerbeordnung festgesetzt sind, sowie bei Volksfesten,
- Beschäftigte in Verkehrsbetrieben sowie beim Transport und Kommissionieren von leichtverderblichen Waren,
- Beschäftigte von Energie- und Wasserversorgungsbetrieben sowie Abfall- und Abwasserentsorgungsbetrieben,
- Beschäftigte in der Landwirtschaft, in der Tierhaltung und in Einrichtungen zur Behandlung und Pflege von Tieren,
- Beschäftigte im Bewachungsgewerbe und bei der Bewachung von Betriebsanlagen,
- Beschäftigte, die mit der Reinigung und Instandhaltung von Betriebseinrichtungen befaßt sind, falls davon der regelmäßige Fortgang des Betriebs abhängt, Beschäftigte, die den vollen werktäglichen Betrieb vorbereiten, sowie Beschäftigte, die die Aufrechterhaltung der Funktionsfähigkeit von Datennetzen und Rechnersystemen gewährleisten,
- Beschäftigte, deren Tätigkeit verhindert, dass Naturerzeugnisse oder Rohstoffe verderben oder Arbeits-

ergebnisse misslingen, außerdem Beschäftigte, die mit Forschungsarbeiten befasst sind, die keine Unterbrechung zulassen,

- Beschäftigte, die mit ihrer Tätigkeit verhindern, dass Produktionseinrichtungen zerstört oder beschädigt werden.
- Beschäftigte in Bäckereien und Konditoreien, die bis zu drei Stunden mit der Herstellung und dem Austragen oder Ausfahren von Konditorwaren und an diesem Tag zum Verkauf kommenden Bäckerwaren beschäftigt sind.

■ Menschen, die dafür arbeiten, dass immer alles funktioniert

Die Mehrzahl dieser Ausnahmen betrifft also Arbeiten im Bereich der Daseinsvorsorge und der Dienstleistung. Oft sind es Menschen, die mit ihrer Arbeit an Sonn- und Feiertagen dazu beitragen, dass unser soziales Sicherungssystem funktioniert, dass wir Freizeiteinrichtungen nutzen können und unser Wirtschaftsleben weitergeht, wo es unbedingt nötig ist.

Mit Produktionsarbeiten dürfen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ebenfalls an Sonn- und Feiertagen beschäftigt werden, wenn es wegen des damit verbundenen Aufwands wenig Sinn machte, die Produktion zu unterbrechen. Konkret: wenn bei einer Unterbrechung der Produktion mehr Personal nötig ist, um Produktionseinrichtungen instandzuhalten und zu reinigen, den vollen werktäglichen Betrieb vorzubereiten oder die Funktionsfähigkeit von

Datennetzen und Rechnersystemen aufrechtzuerhalten, als bei einer durchgehenden Produktion.

■ **Mindestens 15 Sonntage sind frei**

Doch auch wenn das Interesse der Allgemeinheit die Arbeit an Sonn- und Feiertagen notwendig macht - die Interessen der davon Betroffenen sind genauso wichtig und werden vom Arbeitszeitgesetz berücksichtigt. So müssen alle Beschäftigten an mindestens 15 Sonntagen im Jahr frei haben. Und selbstverständlich gelten auch an Sonn- und Feiertagen die Regelungen über Arbeitszeiten, Pausen und Ruhephasen. Übrigens dürfen die im Arbeitszeitgesetz festgelegten Höchstarbeitszeiten und Ausgleichszeiträume durch die Arbeitszeit an Sonn- und Feiertagen nicht überschritten werden.

■ **Ein Ersatzruhetag ist selbstverständlich**

Auch das dient den Beschäftigten: Wer an einem Sonntag arbeitet, muss an einem Werktag innerhalb von zwei Wochen frei haben. Länger ist diese Frist bei Diensten an Feiertagen, die auf einen Werktag fallen: Hier beträgt sie acht Wochen.

Unabhängig davon, ob jemand an Sonn- und Feiertagen oder ersatzweise an einem Werktag frei hat: Der freie Tag ist in Verbindung mit der normalen Ruhezeit von mindestens elf Stunden zu gewähren - es sei denn, dem stünden technische oder arbeitsorganisatorische Gründe entgegen.

Sonntagsarbeit: Nicht überall gilt die Norm



Auch beim Ausgleich für Sonn- und Feiertagsarbeit können die Sozialpartner andere Regelungen vereinbaren, die auf die gängige Praxis in ihrer Branche zugeschnitten sind. Dies muss in einem Tarifvertrag geschehen oder in einer Betriebsvereinbarung, die auf Grund eines Tarifvertrages geschlossen wird.

■ Weniger freie Sonntage in manchen Branchen

Die Tarifpartner können in bestimmten Bereichen die Anzahl der freien Sonntage im Jahr verringern:

- auf mindestens zehn Sonntage im Jahr für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die in Krankenhäusern und ähnlichen Einrichtungen Menschen behandeln, pflegen und betreuen, im Haushalt beschäftigt sind, mit ihrer Tätigkeit die öffentliche Sicherheit und Ordnung aufrechterhalten, die Funktionsfähigkeit von Gerichten und Behörden sichern, der Verteidigung dienen, in Gaststätten und anderen Einrichtungen zur Bewirtung und

Beherbergung arbeiten sowie in Verkehrsbetrieben und beim Transport und Kommissionieren von leichtverderblichen Waren tätig sind,

- auf mindestens acht Sonntage im Jahr für Beschäftigte im Rundfunk, in Theaterbetrieben, Orchestern sowie bei Schaustellungen,
- auf mindestens sechs Sonntage im Jahr für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Filmtheatern und in der Tierhaltung.

■ Tarifpartner können die Zahl der Ersatzruhetage verringern

Auch bei den Ersatzruhetagen für Feiertage, die auf einen Werktag fallen, haben die Sozialpartner Spielraum: Sie können beispielsweise vereinbaren, diese Ersatzruhetage zu streichen. Darüber hinaus können sie den Ausgleichszeitraum verlängern, innerhalb dessen der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin ersatzweise beschäftigungsfrei gestellt werden muss.

In Schichtbetrieben kann die Arbeitszeit an Sonn- und Feiertagen auf bis zu zwölf Stunden verlängert werden - vorausgesetzt, dadurch werden zusätzliche freie Schichten an Sonn- und Feiertagen erreicht.

■ Von der Theorie zur Praxis

All dies liegt in der Verantwortung der Sozialpartner, die solche von der Norm abweichende Regelungen treffen können, aber nicht müssen. Sie tragen damit entscheidend dazu bei, das Arbeitszeitgesetz praxisnah zu gestalten.

■ Die Aufsichtsbehörde überwacht

Über die Einhaltung der Sonn- und Feiertagsruhe bzw. über die Zulassung von Arbeit an diesen Tagen wachen in der Bundesrepublik die Aufsichtsbehörden der Länder. In der Regel sind dies die Gewerbeaufsichtsämter bzw. die Arbeitsschutzämter. Die Behörde kann feststellen, ob eine Beschäftigung an Sonn- und Feiertagen überhaupt zulässig ist.

■ Können, sollen, müssen

Die Aufsichtsbehörde kann unter bestimmten Voraussetzungen einem Unternehmen gestatten, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an Sonn- und Feiertagen zu beschäftigen, und zwar

- im Handelsgewerbe an bis zu zehn Sonn- und Feiertagen im Jahr, an denen besondere Verhältnisse einen erweiterten Geschäftsverkehr erforderlich machen,
- an bis zu fünf Sonntagen im Jahr, wenn besondere Verhältnisse die Arbeit nötig machen, um einen unverhältnismäßigen Schaden zu verhüten sowie
- an einem Sonntag im Jahr, um eine gesetzlich vorgeschriebene Inventur durchzuführen.

Die Entscheidung darüber, ob in diesen Fällen Sonn- und Feiertagsarbeit genehmigt wird, liegt im pflichtgemäßen Ermessen der Behörde.

Eine engere Vorgabe erlegt das Arbeitszeitgesetz der Aufsichtsbehörde auf, wenn es um Arbeiten geht, die aus chemischen, biologischen, technischen oder physikalischen

Gründen auch an Sonn- und Feiertagen fortgesetzt werden müssen. In diesen Fällen *soll* die Behörde ihre Genehmigung erteilen.

Und sie *muss* sogar Sonn- und Feiertagsarbeit bewilligen, wenn ein Unternehmen sonst gegenüber der ausländischen Konkurrenz unzumutbar benachteiligt wird und Arbeitsplätze gefährdet sind. Dazu mehr im folgenden Kapitel.

Arbeitsplätze in Deutschland erhalten



Konkurrenz belebt das Geschäft, sagt man. Aber Konkurrenz kann auch das Geschäft erheblich beeinträchtigen - etwa wenn die Produktionsbedingungen der Konkurrenz wesentlich günstiger sind. Manche Unternehmen in Deutschland leiden darunter, dass in vielen anderen europäischen Ländern und auch außerhalb Europas die Maschinen länger laufen können und die Wirtschaftlichkeit entsprechend höher ist als in der Bundesrepublik. Um in Deutschland Arbeitsplätze zu erhalten, erlaubt das Arbeitszeitgesetz daher unter bestimmten Voraussetzungen die Arbeit an Sonn- und Feiertagen.

■ Wenn ausländische Wettbewerber die Maschinen länger laufen lassen

Ein Unternehmen darf auch an Sonn- und Feiertagen produzieren, wenn es gegenüber ausländischen Mitbewer-

bern nicht konkurrenzfähig ist, weil deren Betriebszeiten länger sind. Diese Regelung soll dazu beitragen, Arbeitsplätze in Deutschland zu erhalten.

■ Eine Genehmigung muss sein

Für die Produktion an Sonn- und Feiertagen benötigen die Firmen eine Ausnahmegenehmigung. Und die ist an strenge Bedingungen geknüpft. So muss das Unternehmen die gesetzlich zulässigen Betriebszeiten von 144 Stunden in der Woche weitgehend ausschöpfen. Mit anderen Worten: Der Betrieb muss bereits von Montag bis Samstag quasi rund um die Uhr produzieren. Zudem muss das Unternehmen nachweisen, dass seine ausländische Konkurrenz länger als 144 Stunden produziert, also auch sonntags die Maschinen laufen lässt. Aber auch das ist noch nicht genug: Der Betrieb muss überzeugend darlegen, dass er nicht konkurrenzfähig ist, wenn er die verfassungsmäßig garantierte Sonn- und Feiertagsruhe einhält, und dass ohne Sonn- und Feiertagsarbeit Arbeitsplätze verlorengehen. Dann - und nur dann - müssen ihm die zuständigen Aufsichtsbehörden der Länder die Ausnahmegenehmigung erteilen. So wird einem möglichen Missbrauch effektiv vorgebeugt.

Besondere Maßnahmen für besondere Umstände



Besondere Umstände erfordern besondere Maßnahmen. Deshalb erlaubt das Arbeitszeitgesetz in außergewöhnlichen Fällen weitere Ausnahmen von den Arbeitszeit-Grundnormen.

Andere Regelungen in Bezug auf Arbeitszeit, Ruhepausen, Sonntagsruhe etc. sind möglich,

- wenn Notfälle, wie Unfälle oder Katastrophen, eine vorübergehende Arbeit erfordern und
- wenn unvorhersehbare Dinge passieren und die Folgen nicht auf andere Weise beseitigt werden können, besonders wenn Rohstoffe oder Lebensmittel verderben oder Arbeitsergebnisse misslingen könnten.

■ Wenn alle Stricke reißen...

Damit im Falle eines Falles nicht alles zusammenbricht, erlaubt das Arbeitszeitgesetz weitere Ausnahmen von den Grundnormen. Vorausgesetzt, dass dem Arbeitgeber bzw. der Arbeitgeberin andere Maßnahmen nicht zugemutet

werden können, sind solche Ausnahmen an einzelnen Tagen möglich,

- wenn eine Art „Notbesetzung“ vorübergehend arbeiten muss, weil sonst Arbeitsergebnisse misslingen oder unverhältnismäßige Schäden eintreten könnten,
- bei Forschung und Lehre,
- wenn Vor- und Abschlussarbeiten nicht aufgeschoben werden können,
- wenn Menschen behandelt, gepflegt und betreut werden müssen und diese Arbeiten nicht aufgeschoben werden können und
- wenn Tiere behandelt und gepflegt werden müssen und diese Arbeiten ebenfalls nicht aufgeschoben werden können.

■ Wenn die Arbeit Saison hat

In einigen Branchen ist es gängige Praxis, dass die Beschäftigten zu bestimmten Zeiten länger arbeiten als die acht Stunden, die das Arbeitszeitgesetz vorsieht. Beispielsweise haben Saisonbetriebe für einige Wochen oder Monate im Jahr absolute Hochkonjunktur, während das Geschäft zu anderen Zeiten merklich ruhiger ist. Das Arbeitszeitgesetz nimmt darauf Rücksicht. Allerdings ist für eine längere tägliche Arbeitszeit bei der Aufsichtsbehörde eine Genehmigung einzuholen. So ist sichergestellt, dass die Interessen aller Beteiligten gleichermaßen berücksichtigt werden.

Die Aufsichtsbehörde kann eine längere tägliche Arbeitszeit genehmigen

- für kontinuierliche Schichtbetriebe, wenn dadurch zusätzliche Freischichten erreicht werden,

- für Bau- und Montagestellen,
- für Saison- und Kampagnebetriebe für die Zeit der Saison oder Kampagne - vorausgesetzt, die längere Arbeitszeit wird ausgeglichen, wenn das Geschäft wieder ruhiger ist.

Bei den Ruhezeiten erlaubt das Gesetz in zwei Fällen ebenfalls abweichende Regelungen, und zwar

- bei Arbeitsbereitschaft, Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft im öffentlichen Dienst, sofern besondere Umstände vorliegen, beispielsweise für Winterdienste, sowie
- in Schichtbetrieben zweimal innerhalb von drei Wochen, wenn dadurch ein regelmäßiger wöchentlicher Schichtwechsel ermöglicht wird.

Auch hier muss jedoch die Aufsichtsbehörde eine Genehmigung erteilen. Sie muss jeden einzelnen Fall genau prüfen und die Interessen von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite gegeneinander abwägen.

■ Wenn es wirklich ernst wird

Die Kompetenz der Behörde reicht jedoch noch weiter: Wenn es im öffentlichen Interesse dringend nötig wird, dass Beschäftigte länger arbeiten, kürzer ruhen oder an Sonn- und Feiertagen tätig werden müssen, kann die Aufsichtsbehörde eine Ausnahme zulassen. Schwere Unfälle, Naturkatastrophen oder auch ein Versorgungsnotstand der Bürgerinnen und Bürger könnten solche Maßnahmen erfordern.

Was wie wann läuft: Das Gesetz in der Praxis



Wer nicht weiß, welche Rechte und Pflichten er hat, kann auch nicht danach handeln. Und gerade Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sollen wissen, was Sache ist - auch beim Arbeitszeitgesetz. Dafür muss die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber sorgen.

■ Wissen, was läuft

Aus diesem Grund ist ein Abdruck des Gesetzes, der Rechtsverordnungen, die nach diesem Gesetz erlassen wurden und für den Betrieb gelten, sowie die für den Betrieb geltenden Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen an geeigneter Stelle im Unternehmen auszulegen oder auszuhängen - etwa am „Schwarzen Brett“ -, damit alle Beschäftigten diese Regelungen einsehen können.

■ Festhalten, was gelaufen ist

Wenn Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer - aus welchen Gründen auch immer - länger arbeiten als die festgelegten acht Stunden am Tag, muss die Arbeitgeberin bzw. der

Arbeitgeber die Arbeitszeitverlängerung sowie den Ausgleich aufzeichnen. Diese Unterlagen sind mindestens zwei Jahre lang aufzubewahren.

■ Kontrollieren, wie es gelaufen ist

Wer aber kontrolliert, ob das Arbeitszeitgesetz und die -Ausnahmeregelungen auch eingehalten werden? Dafür sind die Aufsichtsbehörden der Länder (in der Regel die Gewerbeaufsichtsämter bzw. die Arbeitsschutzämter) zuständig, die ja auch Ausnahmen bewilligen können. Die Aufsichtsbehörde kann die erforderlichen Maßnahmen anordnen, die auf Grund des Gesetzes zu treffen sind, sie kann aber auch sämtliche Auskünfte verlangen, die nötig sind, um die Einhaltung des Gesetzes zu kontrollieren. Außerdem muss die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber die Arbeitszeitnachweise sowie die Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen vorlegen oder einsenden, wenn die Behörde dies wünscht.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bzw. Beauftragten der Aufsichtsbehörde dürfen die Arbeitsstätten während der Betriebs- und Arbeitszeit betreten und besichtigen. Außerhalb dieser Zeit dürfen sie ohne Einverständnis der Inhaberin oder des Inhabers nur dann in den Betrieb, wenn dadurch dringende Gefahren für die öffentliche Sicherheit und Ordnung verhütet werden. Das gleiche gilt auch, wenn die Arbeitsstätten - zum Beispiel bei Freiberuflern - in einer Wohnung sind. Die Inhaberin oder der Inhaber der Wohnung muss gestatten, daß die Behörde die Arbeitsstätten besichtigen darf.

Normalerweise ist die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber verpflichtet, der Behörde Auskunft zu geben. Nur dann, wenn Betroffene sich durch ihre Antwort selbst oder nahe Angehörige der Gefahr einer Strafverfolgung aussetzen würden, dürfen sie schweigen.

■ **Wenn nicht alles so läuft, wie es laufen soll**

Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, die ordnungswidrig handeln, können mit einer Geldbuße belegt werden - und die kann bis zu 15.000 Euro betragen. Aber was ist ein ordnungswidriges Handeln? Das Gesetz sagt es klar: Ordnungswidrig handelt, wer vorsätzlich oder fahrlässig

1. eine Arbeitnehmerin oder einen Arbeitnehmer tagsüber, nachts oder an Sonn- und Feiertagen über die Grenzen der Arbeitszeit hinaus beschäftigt,
2. die Ruhepausen nicht, nicht mit der vorgeschriebenen Mindestdauer oder nicht rechtzeitig gewährt,
3. die Mindestruhezeit nicht gewährt oder nicht bzw. nicht rechtzeitig dafür sorgt, dass eine kürzere Ruhezeit ausgeglichen wird,
4. einer Rechtsverordnung zuwiderhandelt, die die Bundesregierung in Bezug auf gefährliche Arbeiten, die Sonn- und Feiertagsruhe oder zur Erfüllung zwischenstaatlicher Verpflichtungen erlassen hat,
5. das Beschäftigungsverbot an Sonn- oder Feiertagen nicht beachtet,
6. eine Arbeitnehmerin oder einen Arbeitnehmer an allen Sonntagen im Jahr beschäftigt oder einen Ersatzruhetag

- für die Sonn- oder Feiertagsarbeit nicht bzw. nicht rechtzeitig gewährt,
7. einer vollziehbaren Anordnung der Aufsichtsbehörde in Bezug auf Ausnahmen von der Sonn- und Feiertagsruhe zuwiderhandelt,
 8. das Gesetz sowie die Rechtsverordnungen, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen nicht im Betrieb auslegt oder aushängt,
 9. eine längere Arbeitszeit seiner Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht oder nicht richtig aufzeichnet oder die Aufzeichnung nicht mindestens zwei Jahre lang aufbewahrt,
 10. der Aufsichtsbehörde eine Auskunft nicht, nicht richtig oder nicht vollständig erteilt, Unterlagen nicht oder nicht vollständig vorlegt oder nicht einsendet oder eine Maßnahme der Aufsichtsbehörde nicht gestattet.

All diese Ordnungswidrigkeiten können mit Geldbußen von bis zu 15.000 Euro geahndet werden. Lediglich beim Punkt 8 über die Aushänge bzw. Auslagen ist der Höchstsatz geringer: Hier kann die Geldbuße bis zu 2.500 Euro betragen.

■ Strafe bei schweren Verstößen

In bestimmten Fällen reichen Bußgelder nicht mehr aus. Hier gelten die Strafvorschriften: Wer eine Handlung nach den o.g. Punkten 1 bis 3, 5 bis 7 beharrlich wiederholt oder aber vorsätzlich begeht und dadurch die Gesundheit bzw. die Arbeitskraft einer Arbeitnehmerin oder eines Arbeitnehmers gefährdet, wird mit Freiheitsstrafe bis zu einem

Jahr oder mit Geldstrafe bestraft. Auch wenn eine Arbeitgeberin oder ein Arbeitgeber die Gesundheit oder Arbeitskraft nicht vorsätzlich, sondern fahrlässig gefährdet, droht eine Freiheitsstrafe bis zu sechs Monaten oder eine Geldstrafe bis zu 180 Tagessätzen.

Spezielle Gesetze für spezielle Gruppen



Nicht alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer werden vom Arbeitszeitgesetz erfasst. Während es auf einige Beschäftigtengruppen gar nicht anzuwenden ist, gelten für andere Gruppen spezielle Gesetze, die besser auf ihre Bedürfnisse zugeschnitten sind.

Nicht anzuwenden ist das Arbeitszeitgesetz auf

- leitende Angestellte (im Sinne des § 5 Abs 3 des Betriebsverfassungsgesetzes) sowie Chefärztinnen und Chefarzte,
- Leiterinnen und Leiter von öffentlichen Dienststellen und deren Vertretungen sowie Beschäftigte im öffentlichen Dienst, die in Personalfragen entscheiden dürfen,
- Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die in häuslicher Gemeinschaft mit den ihnen anvertrauten Personen zusammenleben und sie eigenverantwortlich erziehen, pflegen oder betreuen,

- den liturgischen Bereich der Kirchen und der Religionsgemeinschaften.

Andere Gesetze als das Arbeitszeitgesetz gelten für folgende Beschäftigtengruppen:

- Wer Jugendliche unter 18 Jahre beschäftigt, muß sich nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz richten.
- Wer Besatzungsmitglieder (im Sinne des § 3 des Seemannsgesetzes) auf Kauffahrteischiffen beschäftigt, für den ist das Seemannsgesetz maßgebend.

Wenn Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst hoheitliche Aufgaben wahrnehmen und keine tarifvertragliche Arbeitszeitregelung besteht, kann die zuständige Dienstbehörde jene Bestimmungen über die Arbeitszeit übertragen, die speziell für Beamtinnen und Beamte gelten.

In der Luftfahrt und in der Binnenschifffahrt sind teilweise andere Vorschriften als die des Arbeitszeitgesetzes zu beachten. Für Besatzungsmitglieder von Flugzeugen gelten bei der Arbeits- und Ruhezeit nicht die Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes, sondern jene der Zweiten Durchführungsverordnung zur Betriebsordnung für Luftfahrtgerät in der jeweils geltenden Fassung. Für das Fahrpersonal in der Binnenschifffahrt gelten die Regelungen des Arbeitszeitgesetzes nur dann, wenn die Vorschriften über Ruhezeiten der Rheinschiffs-Untersuchungsordnung und der Binnenschiffs-Untersuchungsordnung dem nicht entgegenstehen. Diese Vorschriften können in einem - Tarifvertrag den Gegebenheiten in der Binnenschifffahrt angepasst werden.

■ Vorrang für bestehende Tarifverträge

Tarifverträge oder durch Tarifvertrag zugelassene Betriebsvereinbarungen, die vor dem Inkrafttreten des Arbeitszeitgesetzes abgeschlossen wurden und in Bezug auf die Höchstarbeitszeiten, Mindestruhepausen und Mindestruhezeiten von den im Gesetz vorgeschriebenen Regelungen abweichen, gelten bis zu ihrer Ablösung auch weiterhin. Das gleiche gilt, wenn die Beschäftigten laut Tarifvertrag für die Feiertagsarbeit keine Freistellung, sondern einen Zuschlag auf Lohn oder Gehalt erhalten.

Arbeitszeitgesetz (ArbZG)

vom 6. Juni 1994 (BGBl. I S. 1170), zuletzt geändert
durch Gesetz vom 21. Dezember 2000 (BGBl. I S. 1983)

Erster Abschnitt Allgemeine Vorschriften

- § 1 Zweck des Gesetzes
- § 2 Begriffsbestimmungen

Zweiter Abschnitt Werktägliche Arbeitszeit und arbeitsfreie Zeiten

- § 3 Arbeitszeit der Arbeitnehmer
- § 4 Ruhepausen
- § 5 Ruhezeit
- § 6 Nacht- und Schichtarbeit
- § 7 Abweichende Regelungen
- § 8 Gefährliche Arbeiten

Dritter Abschnitt Sonn- und Feiertagsruhe

- § 9 Sonn- und Feiertagsruhe
- § 10 Sonn- und Feiertagsbeschäftigung
- § 11 Ausgleich für Sonn- und Feiertagsbeschäftigung
- § 12 Abweichende Regelungen
- § 13 Ermächtigung, Anordnung, Bewilligung

Vierter Abschnitt Ausnahmen in besonderen Fällen

- § 14 Außergewöhnliche Fälle
- § 15 Bewilligung, Ermächtigung

Fünfter Abschnitt Durchführung des Gesetzes

- § 16 Aushang und Arbeitszeitzachweise
- § 17 Aufsichtsbehörde

Sechster Abschnitt Sonderregelungen

- § 18 Nichtanwendung des Gesetzes
- § 19 Beschäftigung im öffentlichen Dienst
- § 20 Beschäftigung in der Luftfahrt
- § 21 Beschäftigung in der Binnenschifffahrt

Siebter Abschnitt Straf- und Bußgeldvorschriften

- § 22 Bußgeldvorschriften
- § 23 Strafvorschriften

Achter Abschnitt Schlußvorschriften

- § 24 Umsetzung von zwischenstaatlichen Vereinbarungen und Rechtsakten der EG
- § 25 Übergangsvorschriften für Tarifverträge
- § 26 Übergangsvorschrift für bestimmte Personengruppen

Erster Abschnitt

Allgemeine Vorschriften

§ 1

Zweck des Gesetzes

Zweck des Gesetzes ist es,

1. die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer bei der Arbeitszeitgestaltung zu gewährleisten und die Rahmenbedingungen für flexible Arbeitszeiten zu verbessern sowie
2. den Sonntag und die staatlich anerkannten Feiertage als Tage der Arbeitsruhe und der seelischen Erhebung der Arbeitnehmer zu schützen.

§ 2

Begriffsbestimmungen

(1) Arbeitszeit im Sinne dieses Gesetzes ist die Zeit vom Beginn bis zum Ende der Arbeit ohne die Ruhepausen; Arbeitszeiten bei mehreren Arbeitgebern sind zusammenzurechnen. Im Bergbau unter Tage zählen die Ruhepausen zur Arbeitszeit.

(2) Arbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes sind Arbeiter und Angestellte sowie die zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten.

(3) Nachtzeit im Sinne dieses Gesetzes ist die Zeit von 23 bis 6 Uhr, in Bäckereien und Konditoreien die Zeit von 22 bis 5 Uhr.

(4) Nachtarbeit im Sinne dieses Gesetzes ist jede Arbeit, die mehr als zwei Stunden der Nachtzeit umfaßt.

(5) Nachtarbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes sind Arbeitnehmer, die

1. auf Grund ihrer Arbeitszeitgestaltung normalerweise Nachtarbeit in Wechselschicht zu leisten haben oder
2. Nachtarbeit an mindestens 48 Tagen im Kalenderjahr leisten.

Zweiter Abschnitt

Werktägliche Arbeitszeit und arbeitsfreie Zeiten

§ 3

Arbeitszeit der Arbeitnehmer

Die werktägliche Arbeitszeit der Arbeitnehmer darf acht Stunden nicht überschreiten. Sie kann auf bis zu zehn Stunden nur verlängert werden, wenn innerhalb von sechs Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen im Durchschnitt acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden.

§ 4

Ruhepausen

Die Arbeit ist durch im voraus feststehende Ruhepausen von mindestens 30 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als sechs bis zu neun Stunden und 45 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als neun Stunden insgesamt zu unterbrechen. Die Ruhepausen nach Satz 1 können in Zeitabschnitte von jeweils mindestens 15 Minuten aufgeteilt werden. Länger als sechs Stunden hintereinander dürfen Arbeitnehmer nicht ohne Ruhepause beschäftigt werden.

§ 5

Ruhezeit

(1) Die Arbeitnehmer müssen nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden haben.

(2) Die Dauer der Ruhezeit des Absatzes 1 kann in Krankenhäusern und anderen Einrichtungen zur Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen, in Gaststätten und anderen Einrichtungen zur Bewirtung und Beherbergung, in Verkehrsbetrieben, beim Rundfunk sowie in der Landwirtschaft und in der Tierhaltung um bis zu eine Stunde verkürzt werden, wenn jede Verkürzung der Ruhezeit innerhalb eines Kalendermonats oder innerhalb von vier

Wochen durch Verlängerung einer anderen Ruhezeit auf mindestens zwölf Stunden ausgeglichen wird.

(3) Abweichend von Absatz 1 können in Krankenhäusern und anderen Einrichtungen zur Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen Kürzungen der Ruhezeit durch Inanspruchnahmen während des Bereitschaftsdienstes oder der Rufbereitschaft, die nicht mehr als die Hälfte der Ruhezeit betragen, zu anderen Zeiten ausgeglichen werden.

(4) Soweit Vorschriften der Europäischen Gemeinschaften für Kraftfahrer und Beifahrer geringere Mindestruhezeiten zulassen, gelten abweichend von Absatz 1 diese Vorschriften.

§ 6

Nacht- und Schichtarbeit

(1) Die Arbeitszeit der Nacht- und Schichtarbeitnehmer ist nach den gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen über die menschengerechte Gestaltung der Arbeit festzulegen.

(2) Die werktägliche Arbeitszeit der Nachtarbeitnehmer darf acht Stunden nicht überschreiten. Sie kann auf bis zu zehn Stunden nur verlängert werden, wenn abweichend von § 3 innerhalb von einem Kalendermonat oder innerhalb von vier Wochen im Durchschnitt acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden. Für Zeiträume, in denen Nachtarbeitnehmer im Sinne des § 2 Abs. 5 Nr. 2 nicht zur Nachtarbeit herangezogen werden, findet § 3 Satz 2 Anwendung.

(3) Nachtarbeitnehmer sind berechtigt, sich vor Beginn der Beschäftigung und danach in regelmäßigen Zeitabständen von nicht weniger als drei Jahren arbeitsmedizinisch untersuchen zu lassen. Nach Vollendung des 50. Lebensjahres steht Nachtarbeitnehmern dieses Recht in Zeitabständen von einem Jahr zu. Die Kosten der Untersuchungen hat der Arbeitgeber zu tragen, sofern er die Untersuchungen den Nachtarbeitnehmern nicht kostenlos durch einen Betriebsarzt oder einen überbetrieblichen Dienst von Betriebsärzten anbietet.

(4) Der Arbeitgeber hat den Nachtarbeitnehmer auf dessen Verlangen auf einen für ihn geeigneten Tagesarbeitsplatz umzusetzen, wenn

- a) nach arbeitsmedizinischer Feststellung die weitere Verrichtung von Nachtarbeit den Arbeitnehmer in seiner Gesundheit gefährdet oder
- b) im Haushalt des Arbeitnehmers ein Kind unter zwölf Jahren lebt, das nicht von einer anderen im Haushalt lebenden Person betreut werden kann, oder
- c) der Arbeitnehmer einen schwerpflegebedürftigen Angehörigen zu versorgen hat, der nicht von einem anderen im Haushalt lebenden Angehörigen versorgt werden kann,

sofern dem nicht dringende betriebliche Erfordernisse entgegenstehen. Stehen der Umsetzung des Nachtarbeitnehmers auf einen für ihn geeigneten Tagesarbeitsplatz nach Auffassung des Arbeitgebers dringende betriebliche Erfordernisse entgegen, so ist der Betriebs- oder Personalrat zu hören. Der Betriebs- oder Personalrat kann dem Arbeitgeber Vorschläge für eine Umsetzung unterbreiten.

(5) Soweit keine tarifvertraglichen Ausgleichsregelungen bestehen, hat der Arbeitgeber dem Nachtarbeitnehmer für die während der Nachtzeit geleisteten Arbeitsstunden eine angemessene Zahl bezahlter freier Tage oder einen angemessenen Zuschlag auf das ihm hierfür zustehende Bruttoarbeitsentgelt zu gewähren.

(6) Es ist sicherzustellen, daß Nachtarbeitnehmer den gleichen Zugang zur betrieblichen Weiterbildung und zu aufstiegsfördernden Maßnahmen haben wie die übrigen Arbeitnehmer.

§ 7

Abweichende Regelungen

(1) In einem Tarifvertrag oder auf Grund eines Tarifvertrags in einer Betriebsvereinbarung kann zugelassen werden,

1. abweichend von § 3
 - a) die Arbeitszeit über zehn Stunden werktäglich auch ohne Ausgleich zu verlängern, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt,
 - b) einen anderen Ausgleichszeitraum festzulegen,
 - c) ohne Ausgleich die Arbeitszeit auf bis zu zehn Stunden werktäglich an höchstens 60 Tagen im Jahr zu verlängern,
2. abweichend von § 4 Satz 2 die Gesamtdauer der Ruhepausen in Schichtbetrieben und Verkehrsbetrieben auf Kurzpausen von angemessener Dauer aufzuteilen,
3. abweichend von § 5 Abs. 1 die Ruhezeit um bis zu zwei Stunden zu kürzen, wenn die Art der Arbeit dies erfordert und die Kürzung der Ruhezeit innerhalb eines festzulegenden Ausgleichszeitraums ausgeglichen wird,
4. abweichend von § 6 Abs. 2
 - a) die Arbeitszeit über zehn Stunden werktäglich hinaus auch ohne Ausgleich zu verlängern, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt,
 - b) einen anderen Ausgleichszeitraum festzulegen,
5. den Beginn des siebenstündigen Nachtzeitraums des § 2 Abs. 3 auf die Zeit zwischen 22 und 24 Uhr festzulegen.

(2) Sofern der Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer durch einen entsprechenden Zeitausgleich gewährleistet wird, kann in einem Tarifvertrag oder auf Grund eines Tarifvertrags in einer Betriebsvereinbarung ferner zugelassen werden,

1. abweichend von § 5 Abs. 1 die Ruhezeiten bei Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft den Besonderheiten dieser Dienste anzupassen, insbesondere Kürzungen der Ruhezeit infolge von Inanspruchnahmen während dieser Dienste zu anderen Zeiten auszugleichen,

2. die Regelungen der §§ 3, 5 Abs. 1 und § 6 Abs. 2 in der Landwirtschaft der Bestellungs- und Erntezeit sowie den Witterungseinflüssen anzupassen,
3. die Regelungen der §§ 3, 4, 5 Abs. 1 und § 6 Abs. 2 bei der Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen der Eigenart dieser Tätigkeit und dem Wohl dieser Personen entsprechend anzupassen,
4. die Regelungen der §§ 3, 4, 5 Abs. 1 und § 6 Abs. 2 bei Verwaltungen und Betrieben des Bundes, der Länder, der Gemeinden und sonstigen Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts sowie bei anderen Arbeitgebern, die der Tarifbindung eines für den öffentlichen Dienst geltenden oder eines im wesentlichen inhaltsgleichen Tarifvertrags unterliegen, der Eigenart der Tätigkeit bei diesen Stellen anzupassen.

(3) Im Geltungsbereich eines Tarifvertrags nach Absatz 1 oder 2 können abweichende tarifvertragliche Regelungen im Betrieb eines nicht tarifgebundenen Arbeitgebers durch Betriebsvereinbarung oder, wenn ein Betriebsrat nicht besteht, durch schriftliche Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer übernommen werden. Können auf Grund eines solchen Tarifvertrags abweichende Regelungen in einer Betriebsvereinbarung getroffen werden, kann auch in Betrieben eines nicht tarifgebundenen Arbeitgebers davon Gebrauch gemacht werden. Eine nach Absatz 2 Nr. 4 getroffene abweichende tarifvertragliche Regelung hat zwischen nicht tarifgebundenen Arbeitgebern und Arbeitnehmern Geltung, wenn zwischen ihnen die Anwendung der für den öffentlichen Dienst geltenden tarifvertraglichen Bestimmungen vereinbart ist und die Arbeitgeber die Kosten des Betriebs überwiegend mit Zuwendungen im Sinne des Haushaltsrechts decken.

(4) Die Kirchen und die öffentlich-rechtlichen Religionsgesellschaften können die in Absatz 1 oder 2 genannten Abweichungen in ihren Regelungen vorsehen.

(5) In einem Bereich, in dem Regelungen durch Tarifvertrag üblicherweise nicht getroffen werden, können Ausnahmen im Rahmen des Absatzes 1 oder 2 durch die Aufsichtsbehörde bewilligt werden, wenn dies aus betrieblichen Gründen erforderlich ist und die Gesundheit der Arbeitnehmer nicht gefährdet wird.

(6) Die Bundesregierung kann durch Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesrates Ausnahmen im Rahmen des Absatzes 1 oder 2 zulassen, sofern dies aus betrieblichen Gründen erforderlich ist und die Gesundheit der Arbeitnehmer nicht gefährdet wird.

§ 8

Gefährliche Arbeiten

Die Bundesregierung kann durch Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesrates für einzelne Beschäftigungsbereiche, für bestimmte Arbeiten oder für bestimmte Arbeitnehmergruppen, bei denen besondere Gefahren für die Gesundheit der Arbeitnehmer zu erwarten sind, die Arbeitszeit über § 3 hinaus beschränken, die Ruhepausen und Ruhezeiten über die §§ 4 und 5 hinaus ausdehnen, die Regelungen zum Schutz der Nacht- und Schichtarbeiter in § 6 erweitern und die Abweichungsmöglichkeiten nach § 7 beschränken, soweit dies zum Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmer erforderlich ist. Satz 1 gilt nicht für Beschäftigungsbereiche und Arbeiten in Betrieben, die der Bergaufsicht unterliegen.

Dritter Abschnitt

Sonn- und Feiertagsruhe

§ 9

Sonn- und Feiertagsruhe

(1) Arbeitnehmer dürfen an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen von 0 bis 24 Uhr nicht beschäftigt werden.

(2) In mehrschichtigen Betrieben mit regelmäßiger Tag- und Nachtschicht kann Beginn oder Ende der Sonn- und Feiertagsruhe um bis zu sechs Stunden vor- oder zurückverlegt werden, wenn für die auf den Beginn der Ruhezeit folgenden 24 Stunden der Betrieb ruht.

(3) Für Kraftfahrer und Beifahrer kann der Beginn der 24stündigen Sonn- und Feiertagsruhe um bis zu zwei Stunden vorverlegt werden.

§ 10

Sonn- und Feiertagsbeschäftigung

(1) Sofern die Arbeiten nicht an Werktagen vorgenommen werden können, dürfen Arbeitnehmer an Sonn- und Feiertagen abweichend von § 9 beschäftigt werden

1. in Not- und Rettungsdiensten sowie bei der Feuerwehr,
2. zur Aufrechterhaltung der öffentlichen Sicherheit und Ordnung sowie der Funktionsfähigkeit von Gerichten und Behörden und für Zwecke der Verteidigung,
3. in Krankenhäusern und anderen Einrichtungen zur Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen,
4. in Gaststätten und anderen Einrichtungen zur Bewirtung und Beherbergung sowie im Haushalt,
5. bei Musikaufführungen, Theatervorstellungen, Filmvorführungen, Schaustellungen, Darbietungen und anderen ähnlichen Veranstaltungen,
6. bei nichtgewerblichen Aktionen und Veranstaltungen der Kirchen, Religionsgesellschaften, Verbände, Vereine, Parteien und anderer ähnlicher Vereinigungen,
7. beim Sport und in Freizeit-, Erholungs- und Vergnügungseinrichtungen, beim Fremdenverkehr sowie in Museen und wissenschaftlichen Präsenzbibliotheken,
8. beim Rundfunk, bei der Tages- und Sportpresse, bei Nachrichtenagenturen sowie bei den der Tagesaktualität dienenden Tätigkeiten für andere Presseerzeugnisse einschließlich des

Austragens, bei der Herstellung von Satz, Filmen und Druckformen für tagesaktuelle Nachrichten und Bilder, bei tagesaktuellen Aufnahmen auf Ton- und Bildträger sowie beim Transport und Kommissionieren von Presseerzeugnissen, deren Ersterscheinungstag am Montag oder am Tag nach einem Feiertag liegt,

9. bei Messen, Ausstellungen und Märkten im Sinne des Titels IV der Gewerbeordnung sowie bei Volksfesten,
10. in Verkehrsbetrieben sowie beim Transport und Kommissionieren von leichtverderblichen Waren im Sinne des § 30 Abs. 3 Nr. 2 der Straßenverkehrsordnung,
11. in den Energie- und Wasserversorgungsbetrieben sowie in Abfall- und Abwasserentsorgungsbetrieben,
12. in der Landwirtschaft und in der Tierhaltung sowie in Einrichtungen zur Behandlung und Pflege von Tieren,
13. im Bewachungsgewerbe und bei der Bewachung von Betriebsanlagen,
14. bei der Reinigung und Instandhaltung von Betriebseinrichtungen, soweit hierdurch der regelmäßige Fortgang des eigenen oder eines fremden Betriebs bedingt ist, bei der Vorbereitung der Wiederaufnahme des vollen werktägigen Betriebs sowie bei der Aufrechterhaltung der Funktionsfähigkeit von Datennetzen und Rechnersystemen,
15. zur Verhütung des Verderbens von Naturerzeugnissen oder Rohstoffen oder des Mißlingens von Arbeitsergebnissen sowie bei kontinuierlich durchzuführenden Forschungsarbeiten,
16. zur Vermeidung einer Zerstörung oder erheblichen Beschädigung der Produktionseinrichtungen.

(2) Abweichend von § 9 dürfen Arbeitnehmer an Sonn- und Feiertagen mit den Produktionsarbeiten beschäftigt werden, wenn die infolge der Unterbrechung der Produktion nach Absatz 1 Nr. 14 zulässigen Arbeiten den Einsatz von mehr Arbeitnehmern als bei durchgehender Produktion erfordern.

(3) Abweichend von § 9 dürfen Arbeitnehmer an Sonn- und Feiertagen in Bäckereien und Konditoreien für bis zu drei Stunden mit der Herstellung und dem Austragen oder Ausfahren von Konditorwaren und an diesem Tag zum Verkauf kommenden Bäckerwaren beschäftigt werden.

§ 11

Ausgleich für Sonn- und Feiertagsbeschäftigung

(1) Mindestens 15 Sonntage im Jahr müssen beschäftigungsfrei bleiben.

(2) Für die Beschäftigung an Sonn- und Feiertagen gelten die §§ 3 bis 8 entsprechend, jedoch dürfen durch die Arbeitszeit an Sonn- und Feiertagen die in den §§ 3, 6 Abs. 2 und § 7 bestimmten Höchstarbeitszeiten und Ausgleichszeiträume nicht überschritten werden.

(3) Werden Arbeitnehmer an einem Sonntag beschäftigt, müssen sie einen Ersatzruhetag haben, der innerhalb eines den Beschäftigungstag einschließenden Zeitraums von zwei Wochen zu gewähren ist. Werden Arbeitnehmer an einem auf einen Werktag fallenden Feiertag beschäftigt, müssen sie einen Ersatzruhetag haben, der innerhalb eines den Beschäftigungstag einschließenden Zeitraums von acht Wochen zu gewähren ist.

(4) Die Sonn- oder Feiertagsruhe des § 9 oder der Ersatzruhetag des Absatzes 3 ist den Arbeitnehmern unmittelbar in Verbindung mit einer Ruhezeit nach § 5 zu gewähren, soweit dem technische oder arbeitsorganisatorische Gründe nicht entgegenstehen.

§ 12

Abweichende Regelungen

In einem Tarifvertrag oder auf Grund eines Tarifvertrags in einer Betriebsvereinbarung kann zugelassen werden,

1. abweichend von § 11 Abs. 1 die Anzahl der beschäftigungsfreien Sonntage in den Einrichtungen des § 10 Abs. 1 Nr. 2,

- 3, 4 und 10 auf mindestens zehn Sonntage, im Rundfunk, in Theaterbetrieben, Orchestern sowie bei Schaustellungen auf mindestens acht Sonntage, in Filmtheatern und in der Tierhaltung auf mindestens sechs Sonntage im Jahr zu verringern,
2. abweichend von § 11 Abs. 3 den Wegfall von Ersatzruhetagen für auf Werktag fallende Feiertage zu vereinbaren oder Arbeitnehmer innerhalb eines festzulegenden Ausgleichszeitraums beschäftigungsfrei zu stellen,
 3. abweichend von § 11 Abs. 1 bis 3 in der Seeschifffahrt die den Arbeitnehmern nach diesen Vorschriften zustehenden freien Tage zusammenhängend zu geben,
 4. abweichend von § 11 Abs. 2 die Arbeitszeit in vollkontinuierlichen Schichtbetrieben an Sonn- und Feiertagen auf bis zu zwölf Stunden zu verlängern, wenn dadurch zusätzliche freie Schichten an Sonn- und Feiertagen erreicht werden.

§ 7 Abs. 3 bis 6 findet Anwendung.

§ 13

Ermächtigung, Anordnung, Bewilligung

(1) Die Bundesregierung kann durch Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesrates zur Vermeidung erheblicher Schäden unter Berücksichtigung des Schutzes der Arbeitnehmer und der Sonn- und Feiertagsruhe

1. die Bereiche mit Sonn- und Feiertagsbeschäftigung nach § 10 sowie die dort zugelassenen Arbeiten näher bestimmen,
2. über die Ausnahmen nach § 10 hinaus weitere Ausnahmen abweichend von § 9
 - a) für Betriebe, in denen die Beschäftigung von Arbeitnehmern an Sonn- oder Feiertagen zur Befriedigung täglicher oder an diesen Tagen besonders hervortretender Bedürfnisse der Bevölkerung erforderlich ist,
 - b) für Betriebe, in denen Arbeiten vorkommen, deren Unterbrechung oder Aufschub

- aa) nach dem Stand der Technik ihrer Art nach nicht oder nur mit erheblichen Schwierigkeiten möglich ist,
- bb) besondere Gefahren für Leben oder Gesundheit der Arbeitnehmer zur Folge hätte,
- cc) zu erheblichen Belastungen der Umwelt oder der Energie- oder Wasserversorgung führen würde,
- c) aus Gründen des Gemeinwohls, insbesondere auch zur Sicherung der Beschäftigung,

zulassen und die zum Schutz der Arbeitnehmer und der Sonn- und Feiertagsruhe notwendigen Bedingungen bestimmen.

(2) Soweit die Bundesregierung von der Ermächtigung des Absatzes 1 Nr. 2 Buchstabe a keinen Gebrauch gemacht hat, können die Landesregierungen durch Rechtsverordnung entsprechende Bestimmungen erlassen. Die Landesregierungen können diese Ermächtigung durch Rechtsverordnung auf oberste Landesbehörden übertragen.

(3) Die Aufsichtsbehörde kann

1. feststellen, ob eine Beschäftigung nach § 10 zulässig ist,
2. abweichend von § 9 bewilligen, Arbeitnehmer zu beschäftigen
 - a) im Handelsgewerbe an bis zu zehn Sonn- und Feiertagen im Jahr, an denen besondere Verhältnisse einen erweiterten Geschäftsverkehr erforderlich machen,
 - b) an bis zu fünf Sonn- und Feiertagen im Jahr, wenn besondere Verhältnisse zur Verhütung eines unverhältnismäßigen Schadens dies erfordern,
 - c) an einem Sonntag im Jahr zur Durchführung einer gesetzlich vorgeschriebenen Inventur,

und Anordnungen über die Beschäftigungszeit unter Berücksichtigung der für den öffentlichen Gottesdienst bestimmten Zeit treffen.

(4) Die Aufsichtsbehörde soll abweichend von § 9 bewilligen, daß Arbeitnehmer an Sonn- und Feiertagen mit Arbeiten beschäftigt werden, die aus chemischen, biologischen, technischen oder

physikalischen Gründen einen ununterbrochenen Fortgang auch an Sonn- und Feiertagen erfordern.

(5) Die Aufsichtsbehörde hat abweichend von § 9 die Beschäftigung von Arbeitnehmern an Sonn- und Feiertagen zu bewilligen, wenn bei einer weitgehenden Ausnutzung der gesetzlich zulässigen wöchentlichen Betriebszeiten und bei längeren Betriebszeiten im Ausland die Konkurrenzfähigkeit unzumutbar beeinträchtigt ist und durch die Genehmigung von Sonn- und Feiertagsarbeit die Beschäftigung gesichert werden kann.

Vierter Abschnitt Ausnahmen in besonderen Fällen

§ 14 Außergewöhnliche Fälle

(1) Von den §§ 3 bis 5, 6 Abs. 2, §§ 7, 9 bis 11 darf abgewichen werden bei vorübergehenden Arbeiten in Notfällen und in außergewöhnlichen Fällen, die unabhängig vom Willen der Betroffenen eintreten und deren Folgen nicht auf andere Weise zu beseitigen sind, besonders wenn Rohstoffe oder Lebensmittel zu verderben oder Arbeitsergebnisse zu mißlingen drohen.

(2) Von den §§ 3 bis 5, 6 Abs. 2, §§ 7, 11 Abs. 1 bis 3 und § 12 darf ferner abgewichen werden,

1. wenn eine verhältnismäßig geringe Zahl von Arbeitnehmern vorübergehend mit Arbeiten beschäftigt wird, deren Nichterledigung das Ergebnis der Arbeiten gefährden oder einen unverhältnismäßigen Schaden zur Folge haben würden,
2. bei Forschung und Lehre, bei unaufschiebbaren Vor- und Abschlußarbeiten sowie bei unaufschiebbaren Arbeiten zur Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen oder zur Behandlung und Pflege von Tieren an einzelnen Tagen,

wenn dem Arbeitgeber andere Vorkehrungen nicht zugemutet werden können.

§ 15 Bewilligung, Ermächtigung

- (1) Die Aufsichtsbehörde kann
1. eine von den §§ 3, 6 Abs. 2 und § 11 Abs. 2 abweichende längere tägliche Arbeitszeit bewilligen
 - a) für kontinuierliche Schichtbetriebe zur Erreichung zusätzlicher Freischichten,
 - b) für Bau- und Montagestellen,
 2. eine von den §§ 3, 6 Abs. 2 und § 11 Abs. 2 abweichende längere tägliche Arbeitszeit für Saison- und Kampagnebetriebe für die Zeit der Saison oder Kampagne bewilligen, wenn die Verlängerung der Arbeitszeit über acht Stunden werktäglich durch eine entsprechende Verkürzung der Arbeitszeit zu anderen Zeiten ausgeglichen wird,
 3. eine von den §§ 5 und 11 Abs. 2 abweichende Dauer und Lage der Ruhezeit bei Arbeitsbereitschaft, Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft den Besonderheiten dieser Inanspruchnahmen im öffentlichen Dienst entsprechend bewilligen,
 4. eine von den §§ 5 und 11 Abs. 2 abweichende Ruhezeit zur Herbeiführung eines regelmäßigen wöchentlichen Schichtwechsels zweimal innerhalb eines Zeitraums von drei Wochen bewilligen.
- (2) Die Aufsichtsbehörde kann über die in diesem Gesetz vorgesehenen Ausnahmen hinaus weitergehende Ausnahmen zulassen, soweit sie im öffentlichen Interesse dringend nötig werden.
- (3) Das Bundesministerium der Verteidigung kann in seinem Geschäftsbereich durch Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung aus zwingenden Gründen der Verteidigung Arbeitnehmer verpflichten, über die in diesem Gesetz und in den auf Grund dieses Gesetzes erlassenen Rechtsverordnungen und Tarifverträgen festgelegten Arbeitszeitgrenzen und -beschränkungen hinaus Arbeit zu leisten.

Fünfter Abschnitt Durchführung des Gesetzes

§ 16

Aushang und Arbeitszeitznachweise

(1) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, einen Abdruck dieses Gesetzes, der auf Grund dieses Gesetzes erlassenen, für den Betrieb geltenden Rechtsverordnungen und der für den Betrieb geltenden Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen im Sinne des § 7 Abs. 1 bis 3 und des § 12 an geeigneter Stelle im Betrieb zur Einsichtnahme auszulegen oder auszuhängen.

(2) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die über die werktägliche Arbeitszeit des § 3 Satz 1 hinausgehende Arbeitszeit der Arbeitnehmer aufzuzeichnen. Die Aufzeichnungen sind mindestens zwei Jahre aufzubewahren.

§ 17

Aufsichtsbehörde

(1) Die Einhaltung dieses Gesetzes und der auf Grund dieses Gesetzes erlassenen Rechtsverordnungen wird von den nach Landesrecht zuständigen Behörden (Aufsichtsbehörden) überwacht.

(2) Die Aufsichtsbehörde kann die erforderlichen Maßnahmen anordnen, die der Arbeitgeber zur Erfüllung der sich aus diesem Gesetz und den auf Grund dieses Gesetzes erlassenen Rechtsverordnungen ergebenden Pflichten zu treffen hat.

(3) Für den öffentlichen Dienst des Bundes sowie für die bundesunmittelbaren Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts werden die Aufgaben und Befugnisse der Aufsichtsbehörde vom zuständigen Bundesministerium oder den von ihm bestimmten Stellen wahrgenommen; das gleiche gilt für die Befugnisse nach § 15 Abs. 1 und 2.

(4) Die Aufsichtsbehörde kann vom Arbeitgeber die für die Durchführung dieses Gesetzes und der auf Grund dieses Gesetzes erlassenen Rechtsverordnungen erforderlichen Auskünfte verlangen.

gen. Sie kann ferner vom Arbeitgeber verlangen, die Arbeitszeitnachweise und Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen im Sinne des § 7 Abs. 1 bis 3 und des § 12 vorzulegen oder zur Einsicht einzusenden.

(5) Die Beauftragten der Aufsichtsbehörde sind berechtigt, die Arbeitsstätten während der Betriebs- und Arbeitszeit zu betreten und zu besichtigen; außerhalb dieser Zeit oder wenn sich die Arbeitsstätten in einer Wohnung befinden, dürfen sie ohne Einverständnis des Inhabers nur zur Verhütung von dringenden Gefahren für die öffentliche Sicherheit und Ordnung betreten und besichtigt werden. Der Arbeitgeber hat das Betreten und Besichtigen der Arbeitsstätten zu gestatten. Das Grundrecht der Unverletzlichkeit der Wohnung (Artikel 13 des Grundgesetzes) wird insoweit eingeschränkt.

(6) Der zur Auskunft Verpflichtete kann die Auskunft auf solche Fragen verweigern, deren Beantwortung ihn selbst oder einen der in § 383 Abs. 1 Nr. 1 bis 3 der Zivilprozeßordnung bezeichneten Angehörigen der Gefahr strafgerichtlicher Verfolgung oder eines Verfahrens nach dem Gesetz über Ordnungswidrigkeiten aussetzen würde.

Sechster Abschnitt Sonderregelungen

§ 18

Nichtanwendung des Gesetzes

(1) Dieses Gesetz ist nicht anzuwenden auf

1. leitende Angestellte im Sinne des § 5 Abs. 3 des Betriebsverfassungsgesetzes sowie Chefärzte,
2. Leiter von öffentlichen Dienststellen und deren Vertreter sowie Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst, die zu selbständigen Entscheidungen in Personalangelegenheiten befugt sind,

3. Arbeitnehmer, die in häuslicher Gemeinschaft mit den ihnen anvertrauten Personen zusammenleben und sie eigenverantwortlich erziehen, pflegen oder betreuen,
4. den liturgischen Bereich der Kirchen und der Religionsgemeinschaften.

(2) Für die Beschäftigung von Personen unter 18 Jahren gilt anstelle dieses Gesetzes das Jugendarbeitsschutzgesetz.

(3) Für die Beschäftigung von Arbeitnehmern auf Kauffahrteischiffen als Besatzungsmitglieder im Sinne des § 3 des Seemannsgesetzes gilt anstelle dieses Gesetzes das Seemannsgesetz.

§ 19

Beschäftigung im öffentlichen Dienst

Bei der Wahrnehmung hoheitlicher Aufgaben im öffentlichen Dienst können, soweit keine tarifvertragliche Regelung besteht, durch die zuständige Dienstbehörde die für Beamte geltenden Bestimmungen über die Arbeitszeit auf die Arbeitnehmer übertragen werden; insoweit finden die §§ 3 bis 13 keine Anwendung.

§ 20

Beschäftigung in der Luftfahrt

Für die Beschäftigung von Arbeitnehmern als Besatzungsmitglieder von Luftfahrzeugen gelten anstelle der Vorschriften dieses Gesetzes über Arbeits- und Ruhezeiten die Vorschriften über Flug-, Flugdienst- und Ruhezeiten der Zweiten Durchführungsverordnung zur Betriebsordnung für Luftfahrtgerät in der jeweils geltenden Fassung.

§ 21

Beschäftigung in der Binnenschifffahrt

Die Vorschriften dieses Gesetzes gelten für die Beschäftigung von Fahrpersonal in der Binnenschifffahrt, soweit die Vorschriften

über Ruhezeiten der Rheinschiffs-Untersuchungsordnung und der Binnenschiffs-Untersuchungsordnung in der jeweils geltenden Fassung dem nicht entgegenstehen. Sie können durch Tarifvertrag der Eigenart der Binnenschifffahrt angepaßt werden.

Siebter Abschnitt Straf- und Bußgeldvorschriften

§ 22 Bußgeldvorschriften

(1) Ordnungswidrig handelt, wer als Arbeitgeber vorsätzlich oder fahrlässig

1. entgegen § 3 oder § 6 Abs. 2, jeweils auch in Verbindung mit § 11 Abs. 2, einen Arbeitnehmer über die Grenzen der Arbeitszeit hinaus beschäftigt,
2. entgegen § 4 Ruhepausen nicht, nicht mit der vorgeschriebenen Mindestdauer oder nicht rechtzeitig gewährt,
3. entgegen § 5 Abs. 1 die Mindestruhezeit nicht gewährt oder entgegen § 5 Abs. 2 die Verkürzung der Ruhezeit durch Verlängerung einer anderen Ruhezeit nicht oder nicht rechtzeitig ausgleicht,
4. einer Rechtsverordnung nach § 8 Satz 1, § 13 Abs. 1 oder 2 oder § 24 zuwiderhandelt, soweit sie für einen bestimmten Tatbestand auf diese Bußgeldvorschrift verweist,
5. entgegen § 9 Abs. 1 einen Arbeitnehmer an Sonn- oder Feiertagen beschäftigt,
6. entgegen § 11 Abs. 1 einen Arbeitnehmer an allen Sonntagen beschäftigt oder entgegen § 11 Abs. 3 einen Ersatzruhetag nicht oder nicht rechtzeitig gewährt,
7. einer vollziehbaren Anordnung nach § 13 Abs. 3 Nr. 2 zuwiderhandelt,
8. entgegen § 16 Abs. 1 die dort bezeichnete Auslage oder den dort bezeichneten Aushang nicht vornimmt,

9. entgegen § 16 Abs. 2 Aufzeichnungen nicht oder nicht richtig erstellt oder nicht für die vorgeschriebene Dauer aufbewahrt oder
10. entgegen § 17 Abs. 4 eine Auskunft nicht, nicht richtig oder nicht vollständig erteilt, Unterlagen nicht oder nicht vollständig vorlegt oder nicht einsendet oder entgegen § 17 Abs. 5 Satz 2 eine Maßnahme nicht gestattet.

(2) Die Ordnungswidrigkeit kann in den Fällen des Absatzes 1 Nr. 1 bis 7, 9 und 10 mit einer Geldbuße bis zu 15 000 Euro, in den Fällen des Absatzes 1 Nr. 8 mit einer Geldbuße bis zu 2 500 Euro geahndet werden.

§ 23

Strafvorschriften

(1) Wer eine der in § 22 Abs. 1 Nr. 1 bis 3, 5 bis 7 bezeichneten Handlungen

1. vorsätzlich begeht und dadurch Gesundheit oder Arbeitskraft eines Arbeitnehmers gefährdet oder
2. beharrlich wiederholt,

wird mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder mit Geldstrafe bestraft.

(2) Wer in den Fällen des Absatzes 1 Nr. 1 die Gefahr fahrlässig verursacht, wird mit Freiheitsstrafe bis zu sechs Monaten oder mit Geldstrafe bis zu 180 Tagessätzen bestraft.

Achter Abschnitt

Schlußvorschriften

§ 24

Umsetzung von zwischenstaatlichen Vereinbarungen und Rechtsakten der EG

Die Bundesregierung kann mit Zustimmung des Bundesrates zur Erfüllung von Verpflichtungen aus zwischenstaatlichen Verein-

barungen oder zur Umsetzung von Rechtsakten des Rates oder der Kommission der Europäischen Gemeinschaften, die Sachbereiche dieses Gesetzes betreffen, Rechtsverordnungen nach diesem Gesetz erlassen.

§ 25

Übergangsvorschriften für Tarifverträge

Enthält ein bei Inkrafttreten dieses Gesetzes bestehender oder nachwirkender Tarifvertrag abweichende Regelungen nach § 7 Abs. 1 oder 2 oder § 12 Satz 1, die den in den genannten Vorschriften festgelegten Höchststrahmen überschreiten, so bleiben diese tarifvertraglichen Regelungen unberührt. Tarifverträgen nach Satz 1 stehen durch Tarifvertrag zugelassene Betriebsvereinbarungen gleich. Satz 1 gilt entsprechend für tarifvertragliche Regelungen, in denen abweichend von § 11 Abs. 3 für die Beschäftigung an Feiertagen anstelle der Freistellung ein Zuschlag gewährt wird.

§ 26

Übergangsvorschrift für bestimmte Personengruppen

§ 5 ist für Ärzte und das Pflegepersonal in Krankenhäusern und anderen Einrichtungen zur Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen erst ab 1. Januar 1996 anzuwenden.

Herausgeber:

Bundesministerium
für Arbeit und Sozialordnung,
Referat Information, Publikation, Redaktion
Postfach 500, 53105 Bonn

Stand: November 2001

Wenn Sie Bestellungen aufgeben möchten:

Best.-Nr.: A 120
Telefon: (01 80) 51 51 51 0 (0,12 EUR/Min.)
Telefax: (01 80) 51 51 51 1 (0,12 EUR/Min.)
Schriftlich: an Herausgeber
E-Mail: info@bma.bund.de
Internet: <http://www.bma.bund.de>

Schreibtelefon/Fax für Gehörlose und Hörgeschädigte:

Schreibtelefon: 0800/111 000 5 (zum Nulltarif)
Fax: 0800/111 000 1
E-Mail: info.gehoerlos@bma.bund.de
info.deaf@bma.bund.de

Konzeption: Georg Maria Balsen Public Relations, Viersen

Satztechnische

Überarbeitung: Grafischer Bereich des BMA

Titel: Hansen Kommunikation, Köln

Druck: Chudeck Druck-Service, Bornheim

gedruckt auf 100 % Recycling-Papier



Diese Publikation wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung kostenlos herausgegeben. Sie darf weder von Parteien noch von Wahlbewerbern oder Wahlhelfern während eines Wahlkampfes zum Zwecke der Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt für Europa-, Bundestags-, Landtags- und Kommunalwahlen. Mißbräuchlich ist insbesondere die Verteilung auf Wahlveranstaltungen, an Informationsständen der Parteien sowie das Einlegen, Aufdrucken oder Aufkleben parteipolitischer Informationen oder Werbemittel. Untersagt ist gleichfalls die Weitergabe an Dritte zum Zwecke der Wahlwerbung. Unabhängig davon, wann, auf welchem Weg und in welcher Anzahl diese Publikation dem Empfänger zugegangen ist, darf sie auch ohne zeitlichen Bezug zu einer bevorstehenden Wahl nicht in einer Weise verwendet werden, die als Parteinahme der Bundesregierung zugunsten einzelner politischer Gruppen verstanden werden könnte.