

Arbeitszeitschutz

Der Arbeitszeitschutz hat das Ziel, die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer bei der Arbeitszeitgestaltung zu gewährleisten; EG-Regelungen, Arbeitsschutzgesetze, Arbeitszeitgesetz, die AVR, Dienstvereinbarungen und sozialpolitische Vorschriften des Sozialgesetzbuches regeln tägliche, wöchentliche und jährliche Höchstarbeitszeiten ebenso wie die Lebensarbeitszeit.

Die gesundheitsgerechte Gestaltung der Arbeitszeit ist eine große Herausforderung, denn die zunehmende Beschleunigung, Verdichtung sowie Flexibilisierung der Arbeitstätigkeiten führen dazu, dass Zeitstress zu den häufigsten genannten Belastungsfaktoren in der Arbeitswelt gehören.

Das wichtigste Arbeitszeitschutzgesetz neben Mutterschutzgesetz und Jugendarbeitsschutzgesetz ist das Arbeitszeitgesetz (ArbZG, zuletzt geändert durch Artikel 229 der Verordnung vom 31. Oktober 2006); ausdrücklicher Zweck dieses Gesetzes ist, die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer bei der Arbeitszeitgestaltung zu gewährleisten und die Rahmenbedingungen für flexible Arbeitszeiten zu verbessern sowie den Sonntag und die staatlich anerkannten Feiertage als Tage der Arbeitsruhe und der seelischen Erhebung der Arbeitnehmer zu schützen.

Im Arbeitszeitgesetz sind im wesentlichen Höchstarbeitszeiten, Mindestpausenzeiten und Mindestruhezeiten festgelegt sowie die Arbeit an Sonntagen, Feiertagen und in der Nacht geregelt.

Zu den Arbeitszeiten im Sinne des Arbeitszeitgesetzes zählen die normale Arbeitszeit, die Zeiten der Arbeitsbereitschaft, die Zeiten des Bereitschaftsdienstes sowie die Zeiten der Inanspruchnahme während der Rufbereitschaft.

Tägliche und wöchentliche Höchstarbeitszeiten

Die tägliche Arbeitszeit darf gemäß § 3 Satz 1 und § 11 Abs. 2 ArbZG acht Stunden nicht überschreiten; die **tägliche Höchstarbeitszeit ist 10 Stunden**, wobei nicht der Kalendertag, sondern der individuelle Arbeitstag gilt. In einem Zeitraum von 24 Stunden darf der Mitarbeiter maximal 10 Stunden zur Arbeitsleistung herangezogen werden. Die Zeiten von Ruhepausen werden nicht mitgezählt.

Beispiel:

Der Beschäftigte tritt seinen Dienst um 22:00 Uhr an und arbeitet am folgenden Kalendertag bis 06:00 Uhr. Damit hat sein individueller 24-Stunden-Zeitraum um 22.00 Uhr begonnen und endet somit am Folgetag um 22:00 Uhr. Innerhalb dieses Zeitraums darf der Beschäftigte gemäß § 3 ArbZG maximal 10 Stunden arbeiten. Dies bedeutet im Umkehrschluss, dass der Beschäftigte innerhalb des 24-Stunden-Zeitraums 14 Stunden frei haben muss und nicht zur Arbeit herangezogen werden kann.

Die tägliche Arbeitszeit kann auf zehn Stunden nur dann verlängert werden, wenn innerhalb von sechs Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen im Durchschnitt acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden.

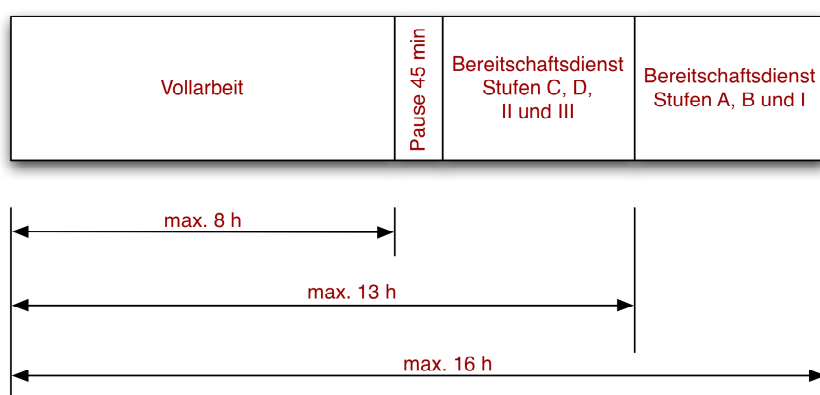
Beispiel:

Bei einem Ausgleichszeitraum gemäß § 3 ArbZG von **24 Wochen** ergibt sich eine zulässige Gesamtarbeitszeit von **maximal 1152 Stunden** ($6 \times 8 \times 24 = 1152$).

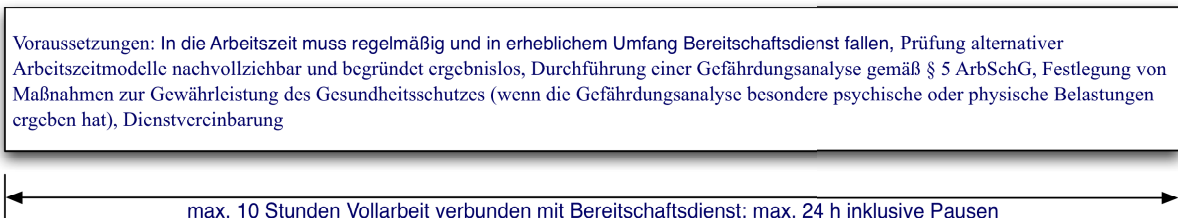
Auf der Grundlage einer Dienstvereinbarung gemäß AVR Anlagen 31, 32, 33 § 2 Abs. 9 kann bei der Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen die tägliche Arbeitszeit im Schichtdienst, ausschließlich der Pausen, auf bis zu 12 Stunden verlängert werden, wenn solche Dienste nach der Eigenart dieser Tätigkeit und zur Erhaltung des Wohles dieser Personen erforderlich sind. In unmittelbarer Folge dürfen höchstens 5 Zwölf-Stunden-Schichten und innerhalb von zwei Wochen nicht mehr als 8 Zwölf-Stunden-Schichten geleistet werden. Solche Schichten können nicht mit Bereitschaftsdienst kombiniert werden. Hier kann bei Anordnung von Zwölf-Stunden-Schichten die Ruhezeit nicht verkürzt werden.

Ausnahmen bestehen weiter, wenn Vollarbeit in Verbindung mit Arbeitsbereitschaft bzw. Bereitschaftszeit, Bereitschaftsdienst oder Rufbereitschaft geleistet werden; wobei die sogenannten Öffnungsmodelle bei Vollarbeit in Verbindung mit Bereitschaftsdienst sind nur bei Vorliegen der Voraussetzungen und nur mit Dienstvereinbarung zulässig:

GRUNDMODELL :

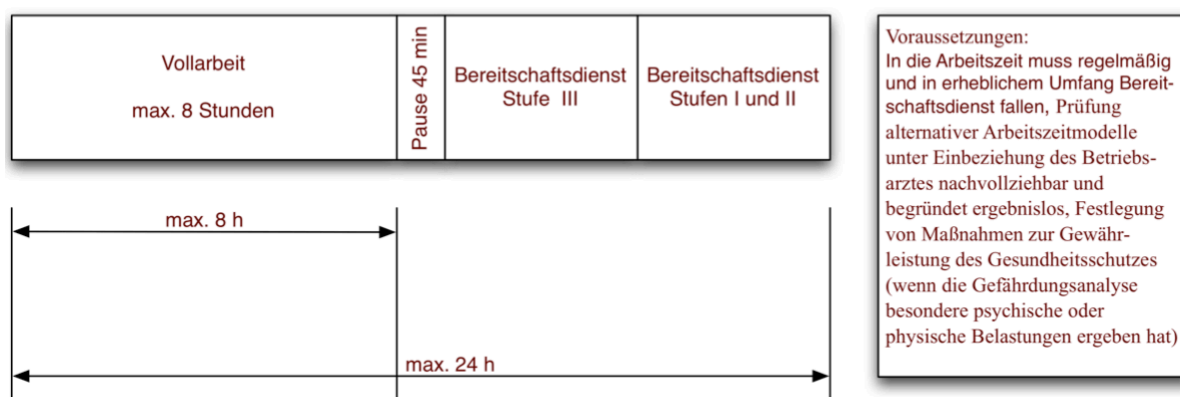


ÖFFNUNGSMODELL (nur mit Dienstvereinbarung möglich und nur unter bestimmten Voraussetzungen zulässig):



Sonderregelung AVR Anlage 30:

BK-Beschluss 13.06.2013: Siehe AVR Anlage 30 § 6 Abs. 2:



max. 8 Stunden Vollarbeit verbunden mit Bereitschaftsdienst: max. 24 h inklusive Pausen

Eine **höchstzulässige wöchentliche Arbeitszeit** ist im Arbeitszeitgesetz nicht genannt; aus den §§ 3 und 11 Abs. 2 folgt jedoch, dass dem Arbeitszeitgesetz die 48-Stunden-Woche zugrunde liegt. Bei sechs Werktagen müssen sich **durchschnittlich** (6 x 8 Stunden) **48 Stunden pro Woche** ergeben. Durch Sonn- und Feiertagsarbeit kann dieser Arbeitszeitrahmen nicht erweitert werden, da nach § 11 Abs. 2 weder die höchstzulässige Arbeitszeit des § 3 noch noch die zulässige wöchentliche werktägliche Arbeitszeit von 48 Stunden (6 x 8 Stunden) überschritten werden darf.

Die Woche im Sinne des Arbeitszeitgesetzes muss nicht mit der Kalenderwoche von Montag bis Sonntag identisch sein, sondern es kann jeder Zeitraum von sieben aufeinander folgenden Tagen gewählt werden.

Zu beachten: Da die wöchentliche Höchstarbeitszeit auf **durchschnittlich 48 Stunden** begrenzt ist, kann in der einzelnen Woche **die Höchstarbeitszeit** bis zu **60 Stunden** betragen. Dies ergibt sich aus der Vorschrift des § 3 ArbZG, wonach die Arbeitszeit pro Werktag auf 10 Stunden begrenzt ist (6 x 10 Stunden). Bei Beschäftigung an Sonn- und Feiertagen gelten zwar die §§ 3 bis 8 ArbZG entsprechend, jedoch dürfen durch die Arbeitszeit an Sonn- und Feiertagen die in den §§ 3, 6 Abs. 2, §§ 7 und 21a Abs. 4 ArbZG bestimmten Höchstarbeitszeiten und Ausgleichszeiträume nicht überschritten werden. Daher kann durch Sonn- oder Feiertagsarbeit dieser Arbeitszeitrahmen von maximal 60 Stunden gemäß § 11 Abs. 2 Halbsatz 2 ArbZG nicht erweitert werden.

Krankheitstage und die gesetzlich vorgeschriebenen Urlaubstage sind bei der Ausgleichsregelung gemäß § 3 ArbZG als Tage mit einer Regelarbeitszeit von acht Stunden zu berücksichtigen.

Auch nach EG-Recht darf die durchschnittliche Arbeitszeit pro Siebentageszeitraum 48 Stunden einschließlich der Überstunden nicht überschreiten, Bezugszeitraum sind auf der Grundlage der Richtlinie 2003/88 EG gemäß Arbeitszeitgesetz 24 Wochen oder sechs Monate. Dieser Bezugszeitraum kann durch Dienstvereinbarung auf maximal 12 Monate verlängert werden.

Sonderregelungen:

Für die **Arbeitszeit von Jugendlichen** gelten die in den Bestimmungen der §§ 7 bis 10 Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG). Danach dürfen Jugendliche grundsätzlich nicht mehr als **acht Stunden täglich** und **40 Stunden wöchentlich** arbeiten. Gemäß § 15 JArbSchG dürfen Jugendliche **nur an fünf Tagen in der Woche** beschäftigt werden. Die zulässige Arbeitszeit von wöchentlich 40 Stunden darf dann auf bis zu 8,5 Stunden pro Tag verteilt werden, wenn z.B. am Freitag entsprechend kürzer gearbeitet wird.

Werdende und stillende Mütter unter 18 Jahren dürfen täglich höchstens acht Stunden und in der Doppelwoche maximal 80 Stunden arbeiten, ab dem vollendeten 18. Lebensjahr täglich höchstens 8,5 Stunden und in der Doppelwoche maximal 90 Stunden.

Ruhepausen

Ruhepausen sind Zeiten zur Erholung und sollen Ermüdung und Leistungsminderungen vorbeugen sowie Gelegenheit zur Nahrungsaufnahme während der täglichen Arbeitszeit geben. Sie dienen damit der Erhaltung der Arbeitskraft und der Gesundheit und sollen Unfallgefahren durch Ermüdung entgegenwirken.

Ruhepausen sind die im **voraus zeitlich festliegenden Unterbrechungen der Arbeitszeit**; der Arbeitnehmer ist von jeglicher Dienstverpflichtung befreit, auch von der Verpflichtung, sich zum Dienst bereitzuhalten. Ruhepausen müssen grundsätzlich im Voraus feststehen, und zwar

- 30 Minuten bei einer Arbeitszeit von sechs bis zu neun Stunden,
- 45 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als neun Stunden.

Sie können in Zeitabschnitte von mindestens je 15 Minuten aufgeteilt werden. Arbeitsunterbrechungen von weniger als 15 Minuten zählen nicht als Pause im Sinne des Arbeitszeitgesetzes und gelten als Arbeitszeit.

Eine Beschäftigung von mehr als sechs Stunden hintereinander ohne Ruhepause ist nicht zulässig. Die gesetzliche Vorschrift, dass die Pausen im Voraus festgelegt sein müssen, gilt als erfüllt, wenn ein gewisser zeitlicher Rahmen (z. B. in der Zeit von 12 bis 14 Uhr) vorgegeben ist, innerhalb dessen die Pause eingelegt werden muss.

Sonderregelung bei Jugendlichen:

Die **Ruhepausen der Jugendlichen** gemäß JArbSchG müssen im Voraus feststehen und zwar

- 30 Minuten bei einer Arbeitszeit von 4,5 bis zu 6 Stunden,
- 60 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als 6 Stunden.

Eine Beschäftigung von mehr als 4,5 Stunden hintereinander ohne Ruhepause ist nicht zulässig.

In **Schichtbetrieben** können per Dienstvereinbarung die Pausenzeiten anders aufgeteilt, nicht aber gekürzt werden. Bei der auf der Grundlage des § 7 Abs. 2 ArbZG erlaubten Anpassung der Arbeitszeitregelungen an die **Besonderheiten bei der Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen** kommt den Betriebsparteien ein „Ausfüllungsermessen“ zu; Voraussetzung ist aber, dass die Besonderheiten mit den normalen Arbeitszeitregelungen unvereinbar sind und der Gesundheitsschutz der Mitarbeiter durch einen entsprechenden Zeitausgleich gewährleistet wird. Es können

- in Schichtbetrieben die Gesamtdauer der Ruhepausen nach § 4 Satz 2 ArbZG auf Kurzpausen von angemessener Dauer aufgeteilt werden,
- bei der Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen die Lage und Dauer der Ruhepausen der Eigenart dieser Tätigkeit entsprechend unter Berücksichtigung des Wohls dieser Personen angepasst werden.

Es steht im freien Ermessen des Mitarbeiters, **wie und wo** er die ihm zustehenden Ruhepausen verbringt; er muss diese jedoch zu seiner **Erholung** verwenden. Es kann während der Ruhepause auch das **Betriebsgelände** verlassen werden.

Nach § 6 Abs. 3 Arbeitsstättenverordnung ist den Arbeitnehmern ein **Pausenraum** zur Verfügung zu stellen, wenn **in der Regel mehr als 10 Mitarbeiter** an der Arbeitsstätte beschäftigt sind.

Ruhezeit

Ruhezeit ist jede Zeitspanne ausserhalb der Arbeitszeit. Sie soll der Ruhe und Erholung von der Arbeit dienen; der Arbeitnehmer ist von jeglicher Pflicht zur Arbeitsleistung befreit. Nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit (maßgeblich ist der individuelle Arbeitstag) muss die **Mindestruhezeit 11 Stunden** betragen.

Beispiele:

Bei einem Ende der täglichen Arbeitszeit um 19:00 Uhr ist eine erneute Arbeitsaufnahme frühestens um 6:00 Uhr des folgenden Kalendertages möglich.

Wird die höchstzulässige tägliche Arbeitszeit in mehrere Arbeitszeitabschnitte eingeteilt (geteilter Dienst) - z.B. von 09:00 bis 14.00 Uhr und von 18:00 bis 21:00 Uhr, so beginnt die Ruhezeit nach Ablauf des letzten Arbeitszeitabschnitts.

Kürzungen der Ruhezeit sind möglich; Voraussetzung für jede **Kürzung der Ruhezeit** ist der Ausgleich innerhalb eines Kalendermonats oder innerhalb von vier Wochen durch Verlängerung einer anderen Ruhezeit auf mindestens 12 Stunden.

Die Ruhezeit kann gemäß § 7 Abs. 2 Arbeitszeitgesetz bis auf **9 Stunden verkürzt** werden, wenn die **Art der Arbeit** dies erfordert und die **Kürzung der Ruhezeit** innerhalb von vier Wochen ausgeglichen wird.

In Krankenhäusern und anderen Einrichtungen zur Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen kann die **Ruhezeit bei Inanspruchnahmen während der Rufbereitschaft** auf einen zusammenhängenden Zeitraum von mindestens 5,5 Stunden reduziert werden.

Verstöße

Verstöße gegen die Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes können nach § 22 ArbZG als Ordnungswidrigkeit (zuständig sind in der Regel die Gewerbeaufsichtsämter bzw. die Ämter für Arbeitsschutz) mit einer Geldbuße bis zu 15 000 EUR geahndet werden.

Wiederholte Verstöße gegen Höchstarbeitszeiten, Ruhepausen und Ruhezeiten sind gemäß § 23 ArbZG eine Straftat (zuständig sind die Staatsanwaltschaften und die Strafgerichte).

Straftaten nach § 23 Abs. 1 ArbZG können mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder mit Geldstrafe bis zu 360 Tagessätzen (Höchstmaß gemäß § 40 Abs. 1 Satz 2 StGB), Straftaten nach § 23 Abs. 2 ArbZG können mit Freiheitsstrafe bis zu 6 Monaten oder mit Geldstrafe bis zu 180 Tagessätzen bestraft werden.

Hiervon sind auch die Personen betroffen, die für den Dienstgeber handeln (Arbeitszeitverantwortliche).