

Arbeitszeitgesetz/ öffentliches Arbeitszeitrecht

Arbeitszeit

§ 2 Abs. 1 Arbeitszeitgesetz (ArbZG):

Arbeitszeit im Sinne dieses Gesetzes ist die Zeit von Beginn bis zum Ende der Arbeit ohne Ruhepausen; ...

Arbeitszeit

Sonderformen der Arbeit

In der Rechtsprechung wird unterschieden zwischen

- Arbeitsbereitschaft,
- Bereitschaftsdienst und
- Rufbereitschaft.

Arbeitsbereitschaft

- Zeit wacher Aufmerksamkeit im Zuge der Entspannung
- Aufenthalt am Arbeitsplatz
- AN muss ggf. von sich aus tätig werden

→ gehört zur **Arbeitszeit**

Bereitschaftsdienst

Bereitschaftsdienst leistet ein AN dann, wenn er sich außerhalb der regulären Arbeitszeit an einem durch den AG bestimmten Ort aufzuhalten hat, um auf Anweisung des AG seine Arbeit unverzüglich aufnehmen zu können.

Bereitschaftsdienst

- Seit dem 01.01.2004 gehört der Bereitschaftsdienst komplett zur Arbeitszeit i. S. des ArbZG.
- Bereitschaftsdienstzeiten dürfen grundsätzlich in einem angemessenen Umfange geringer vergütet werden als Vollarbeit.

Rufbereitschaft

- Aufenthalt außerhalb der regulären Arbeitszeit an einem beliebigen Ort,
- Verpflichtung auf Anforderung innerhalb einer bestimmten Zeit die Arbeit am Arbeitsplatz aufzunehmen,
- **Arbeitszeit beginnt mit Aufnahme der Tätigkeit**

Öffentliches Arbeitszeitrecht

Zentrale Regelungen: Arbeitsrichtlinie 2003/88/EG
(ArbZRL) und Arbeitszeitgesetz (ArbZG)

- einseitig zwingendes AN-Schutzrecht
- keine Abweichungsbefugnis zulasten des AN
- kein Verzicht des AN möglich
- Geltung auch bei Vertrauensarbeitszeit

Höchst Arbeitszeit

§ 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.

Höchstleistungszeit bei Nachtarbeit

§ 2 ArbZG:

- Nachtzeit von 23 bis 6 Uhr
- Nachtarbeit: mehr als 2 Stunden in der Nachtzeit
- NachtAN: Nachtarbeit in Wechselschicht oder an 48 Tagen im Kalenderjahr
- Wechselschicht: AN wird bei 3-Schichtmodell auch zu Nachtschichten herangezogen

Höchstarbeitszeit bei Nachtarbeit

§ 6 Abs. 2 Nacht- und Schichtarbeit

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.

Möglichkeiten der Arbeitszeitverlängerung

Nach § 7 ArbZG können in einem Tarifvertrag
oder auf Grund eines Tarifvertrags in einer
Betriebsvereinbarung folgende Abweichungen
zugelassen werden:

Möglichkeiten der Arbeitszeitverlängerung

- a) Verlängerung der Arbeitszeit über zehn Stunden werktäglich, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst fällt,
- b) Festlegung eines anderen Ausgleichszeitraums,

Möglichkeiten der Arbeitszeitverlängerung

c) sofern der Gesundheitsschutz der AN durch einen entsprechenden Zeitausgleich gewährleistet wird, bei der Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen Anpassung der Höchstarbeitszeit an die Eigenart dieser Tätigkeit und das Wohl der Klienten

Möglichkeiten der Arbeitszeitverlängerung

In einem Tarifvertrag oder auf Grund eines Tarifvertrags in einer Betriebsvereinbarung kann die werktägliche Arbeitszeit auch ohne Ausgleich über acht Stunden verlängert werden, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst fällt und durch besondere Regelungen sichergestellt wird, dass die Gesundheit der AN nicht gefährdet wird (§ 7 II a ArbZG).

Möglichkeiten der Arbeitszeitverlängerung

Im Geltungsbereich eines Tarifvertrags nach Absatz 1, 2 oder 2a können abweichende tarifvertragliche Regelungen im Betrieb eines nicht tarifgebundenen Arbeitgebers durch Betriebs- oder Dienstvereinbarung oder, wenn ein Betriebs- oder Personalrat nicht besteht, durch schriftliche Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer übernommen werden. Können auf Grund eines solchen Tarifvertrags abweichende Regelungen in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung 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. (§ 7 Abs. 3 ArbZG)

Mindestruhezeit

§ 5 ArbZG Abs. 1:

- mindestens 11 Stunden ohne Unterbrechung

Mindestruhezeit

§ 5 ArbZG Abs. II:

In Einrichtungen zur Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen:

- Verkürzung um bis zu einer Stunde möglich, wenn innerhalb von 4 Wochen eine andere Ruhezeit auf 12 Stunden verlängert wird

Mindestruhezeit

§ 5 ArbZG Abs. III:

In Einrichtungen zur Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen:

- Kürzungen der Ruhezeit durch Inanspruchnahme während der Rufbereitschaft, die nicht mehr als die Hälfte der Ruhezeit betragen, können zu anderen Zeiten ausgeglichen werden

Abweichungsmöglichkeiten bei Ruhezeiten

Nach § 7 ArbZG können in einem Tarifvertrag
oder auf Grund eines Tarifvertrags in einer
Betriebsvereinbarung folgende Abweichungen
zugelassen werden,

Abweichungsmöglichkeiten bei Ruhezeiten

- Kürzung der Ruhezeit um bis zu zwei Stunden, wenn die Art der Arbeit dies erfordert und die Kürzung der Ruhezeit innerhalb eines festzulegenden Ausgleichszeitraums ausgeglichen wird (§ 7 Abs. 1 Nr. 3 ArbZG)

Abweichungsmöglichkeiten bei Ruhezeiten

Sofern der Gesundheitsschutz der AN durch einen entsprechenden Zeitausgleich gewährleistet wird, können die Ruhezeiten bei Rufbereitschaft den Besonderheiten dieses Dienstes angepasst insbesondere Kürzungen der Ruhezeit infolge von Inanspruchnahmen während dieses Dienstes zu anderen Zeiten ausgeglichen werden (§ 7 Abs. 2 Nr. 1 ArbZG).

Abweichungsmöglichkeiten bei Ruhezeiten

Sofern der Gesundheitsschutz der AN durch einen entsprechenden Zeitausgleich gewährleistet wird, können bei der Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen die Ruhezeiten der Eigenart dieser Tätigkeit und dem Wohl der Klienten entsprechend angepasst werden (§ 7 Abs. 2 Nr. 3 ArbZG)

Ausnahmegenehmigung

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

Unbedingt zu beachten:

- Wöchentliche Arbeitszeit darf im Durchschnitt von 12 Monaten 48 Stunden nicht überschreiten,
- Arbeitsverlängerung nach § 7 Abs. 2a ArbZG nur mit schriftlicher (wideraufflicher) Einwilligung des AN (§ 7 Abs. 7 ArbZG),
- wird die werktägliche Arbeit über 12 Std hinaus verlängert, muss im unmittelbaren Anschluss eine Ruhezeit von mindestens 11 Std gewährt werden.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!