

Abweichende Regelungen und außergewöhnliche Fälle

In einem Tarifvertrag oder auf Grund eines Tarifvertrags in einer Betriebsvereinbarung können abweichende Regelungen zur werktäglichen Arbeitszeit, zu Pausen- und Ruhezeiten sowie zur Sonn- und Feiertagsruhe zugelassen werden.

Das ArbZG sieht Ausnahmeregelungen von den Vorschriften zur werktäglichen Arbeitszeit und zur Sonn- und Feiertagsruhe für Notfälle und andere außergewöhnliche Fälle, die unabhängig vom Willen der Betroffenen eintreten, vor. Ein Antragsverfahren bei der Behörde entfällt in diesen Fällen.

Bewilligung

Das Regierungspräsidium kann abweichend zur Sonn- und Feiertagsruhe bewilligen, Arbeitnehmer zu beschäftigen

- » im Handelsgewerbe an bis zu 10 Sonn- und Feiertagen im Jahr, an denen besondere Verhältnisse einen erweiterten Geschäftsverkehr erforderlich machen,
- » an bis zu 5 Sonn- und Feiertagen im Jahr, wenn besondere Verhältnisse zur Verhütung eines unverhältnismäßigen Schadens dies erfordern,
- » an einem Sonntag im Jahr zur Durchführung einer gesetzlich vorgeschriebenen Inventur.

Das Regierungspräsidium soll abweichend zur Sonn- und Feiertagsruhe 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.

Das Regierungspräsidium hat abweichend zur Sonn- und Feiertagsruhe 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.

Das Regierungspräsidium kann

- » eine längere tägliche Arbeitszeit bewilligen für kontinuierliche Schichtbetriebe zur Erreichung zusätzlicher Freischichten und Bau- und Montagestellen,
- » eine längere tägliche Arbeitszeit für Saison- und Kampagnebetriebe für die Zeit der Saison oder Kampagne bewilligen, wenn die Verlängerung der Arbeitszeit über 8 Stunden werktäglich durch eine entsprechende Verkürzung der Arbeitszeit zu anderen Zeiten ausgeglichen wird,
- » eine abweichende Dauer und Lage der Ruhezeit bei Arbeitsbereitschaft, Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft den Besonderheiten dieser Inanspruchnahmen im öffentlichen Dienst entsprechend bewilligen,
- » eine abweichende Ruhezeit zur Herbeiführung eines regelmäßigen wöchentlichen Schichtwechsels zweimal innerhalb eines Zeitraums von 3 Wochen bewilligen.

Das Regierungspräsidium kann über die in diesem Gesetz vorgesehenen Ausnahmen hinaus weitergehende Ausnahmen zulassen, soweit sie im öffentlichen Interesse dringend nötig werden.

Aushang und Arbeitszeitnachweise

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, einen Abdruck des ArbZG sowie der aufgrund des ArbZG erlassenen, für den Betrieb geltenden Rechtsverordnungen, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen an geeigneter Stelle im Betrieb zur Einsichtnahme auszulegen oder auszuhängen.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die über die werktägliche Arbeitszeit von 8 Stunden hinausgehende Arbeitszeit der Arbeitnehmer aufzuzeichnen. Die Aufzeichnungen sind mindestens 2 Jahre aufzubewahren.

Abteilung IV - Arbeitsschutz und Umwelt Darmstadt

Postanschrift: Regierungspräsidium Darmstadt
64278 Darmstadt

Hausanschrift:
64283 Darmstadt
Rheinstraße 62

06151 12 4001, Fax: - 4100
arbeitsschutz-darmstadt@rpda.hessen.de

Abteilung IV - Arbeitsschutz und Umwelt Frankfurt

60327 Frankfurt
Gutleutstraße 114

069 2714 0, Fax: - 5950
arbeitsschutz-frankfurt@rpda.hessen.de

Abteilung IV - Arbeitsschutz und Umwelt Wiesbaden

65197 Wiesbaden
Simone-Veil-Straße 5

0611 3309 0, Fax: - 537
arbeitsschutz-wiesbaden@rpda.hessen.de

Regionale Zuständigkeit

Darmstadt: Darmstadt, Landkreis Bergstraße, Darmstadt-Dieburg, Offenbach, Groß-Gerau ohne Flughafen Frankfurt, Odenwaldkreis

Frankfurt: Frankfurt am Main, Offenbach am Main, Wetteraukreis, Main-Kinzig-Kreis, Flughafen Frankfurt
Entgeltüberwachung zentral für ganz Hessen

Wiesbaden: Wiesbaden, Rheingau-Taunus-Kreis, Main-Taunus-Kreis, Hochtaunuskreis
Landesgewerbeamt zentral für ganz Hessen

Servicezeiten: montags bis donnerstags 8 - 16:30 Uhr, freitags 8 - 15 Uhr

Weitere Informationen unter: www.rp-darmstadt.hessen.de

Herausgeber und Druck:

Regierungspräsidium Darmstadt, Luisenplatz 2, 64283 Darmstadt

Stand: April 2012

Bilder: Regierungspräsidium Darmstadt

Regierungspräsidium
Darmstadt



Informationen zum Arbeitszeitgesetz (ArbZG)



Arbeitsschutz für den Regierungsbezirk
Darmstadt

Begriffsbestimmungen im Sinne des ArbZG

- » Arbeitszeit ist die Zeit vom Beginn bis zum Ende der Arbeit ohne die Ruhepausen; Arbeitszeiten bei mehreren Arbeitgebern sind zusammenzurechnen.
- » Nachtzeit ist die Zeit von 23 bis 6 Uhr, in Bäckereien und Konditoreien die Zeit von 22 bis 5 Uhr.
- » Nachtarbeit ist jede Arbeit, die mehr als zwei Stunden der Nachtzeit umfasst.
- » Nachtarbeitnehmer sind Arbeitnehmer, die
 1. aufgrund ihrer Arbeitszeitgestaltung normalerweise Nachtarbeit in Wechselschicht zu leisten haben oder
 2. Nachtarbeit an mindestens 48 Tagen im Kalenderjahr leisten.

Arbeitszeit der Arbeitnehmer

Die werktägliche Arbeitszeit der Arbeitnehmer darf 8 Stunden nicht überschreiten. Sie kann auf bis zu 10 Stunden nur verlängert werden, wenn innerhalb von 6 Monaten im Durchschnitt 8 Stunden werktäglich nicht überschritten werden.

Hinweis: Der Samstag zählt als ganz normaler Werktag.

Ruhepausen

Arbeit ist durch im voraus feststehende Ruhepausen von mindestens 30 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als 6 bis zu 9 Stunden und 45 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als 9 Stunden insgesamt zu unterbrechen. Die Ruhepausen können in Zeitabschnitte von jeweils mindestens 15 Minuten aufgeteilt werden. Länger als 6 Stunden hintereinander dürfen Arbeitnehmer nicht ohne Ruhepause beschäftigt werden.

Ruhezeit

Die Arbeitnehmer müssen nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 11 Stunden haben. Die Ruhezeit kann auf 10 Stunden verkürzt werden:

- » 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,
- » in der Landwirtschaft und
- » in der Tierhaltung.

Die Verkürzung muss innerhalb eines Kalendermonats ausgeglichen werden.

Nacht- und Schichtarbeit

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

Eine Verlängerung der werktäglichen Arbeitszeit auf bis zu 10 Stunden, ist innerhalb von einem Monat oder innerhalb von 4 Wochen auszugleichen. Nachtarbeitnehmer sind berechtigt, sich vor Beginn der Beschäftigung und danach in regelmäßigen Zeitabständen arbeitsmedizinisch untersuchen zu lassen.

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

- » nach arbeitsmedizinischer Feststellung die weitere Verrichtung von Nachtarbeit den Arbeitnehmer in seiner Gesundheit gefährdet oder
- » im Haushalt des Arbeitnehmers ein Kind unter zwölf Jahren lebt, das nicht von einer anderen im Haushalt lebenden Person betreut werden kann oder
- » 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.

Sonn- und Feiertagsruhe

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

Arbeitnehmer dürfen abweichend an Sonn- und Feiertagen beschäftigt werden, sofern die Arbeiten nicht an Werktagen vorgenommen werden können,

- » in Not- und Rettungsdiensten sowie bei der Feuerwehr,
- » zur Aufrechterhaltung der öffentlichen Sicherheit und Ordnung sowie der Funktionsfähigkeit von Gerichten und Behörden und für Zwecke der Verteidigung,
- » in Krankenhäusern und anderen Einrichtungen zur Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen,
- » in Gaststätten und anderen Einrichtungen zur Bewirtung und Beherbergung sowie im Haushalt,
- » bei Musikaufführungen, Theatervorstellungen, Filmvorführungen, Schaustellungen, Darbietungen und anderen ähnlichen Veranstaltungen,
- » bei nichtgewerblichen Aktionen und Veranstaltungen der Kirchen, Religionsgesellschaften, Verbände, Vereine, Parteien und anderer ähnlicher Vereinigungen,
- » beim Sport und in Freizeit-, Erholungs- und Vergnügungseinrichtungen, beim Fremdenverkehr sowie in Museen und wissenschaftlichen Präsenzbibliotheken,
- » 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,
- » bei Messen, Ausstellungen und Märkten im Sinne des Titels IV der Gewerbeordnung sowie bei Volksfesten,
- » in Verkehrsbetrieben sowie beim Transport und Kommissionieren von leichtverderblichen Waren im Sinne des § 30 Abs. 3 Nr. 2 der Straßenverkehrsordnung,
- » in den Energie- und Wasserversorgungsbetrieben sowie in Abfall- und Abwasserentsorgungsbetrieben,
- » in der Landwirtschaft und in der Tierhaltung sowie in Einrichtungen zur Behandlung und Pflege von Tieren,
- » im Bewachungsgewerbe und bei der Bewachung von Betriebsanlagen,

- » 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 Daten-netzen und Rechnersystemen,
- » zur Verhütung des Verderbens von Naturerzeugnissen oder Rohstoffen oder des Misslingens von Arbeitsergebnissen sowie bei kontinuierlich durchzuführenden Forschungsarbeiten,
- » zur Vermeidung einer Zerstörung oder erheblichen Beschädigung der Produktionseinrichtungen.

Arbeitnehmer dürfen an Sonn- und Feiertagen mit Produktionsarbeiten beschäftigt werden, wenn die infolge der Unterbrechung der Produktion zulässigen Arbeiten den Einsatz von mehr Arbeitnehmern als bei durchgehender Produktion erfordern.

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

Sofern die Arbeiten nicht an Werktagen vorgenommen werden können, dürfen Arbeitnehmer zur Durchführung des Eil- und Großbetragszahlungsverkehrs und des Geld-, Devisen-, Wertpapier- und Derivatehandels an den auf einen Werktag fallenden Feiertagen beschäftigt werden, die nicht in allen Mitgliedsstaaten der Europäischen Union Feiertage sind.

Ausgleich für Sonn- und Feiertagsbeschäftigung

Mindestens 15 Sonntage im Jahr müssen beschäftigungsfrei bleiben. Werden Arbeitnehmer an einem Sonntag beschäftigt, müssen sie einen Ersatzruhetag haben, der innerhalb eines den Beschäftigungstag einschließenden Zeitraums von 2 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 8 Wochen zu gewähren ist.

Die Sonn- und Feiertagsruhe oder der o.g. Ersatzruhetag ist den Arbeitnehmern unmittelbar in Verbindung mit einer Ruhezeit zu gewähren, soweit dem technische oder arbeitsorganisatorische Gründe nicht entgegenstehen.