

Arbeitszeitgesetz – Wichtige Informationen und Grundsätze

Das Arbeitszeitgesetz enthält unter anderem **Arbeitnehmerschutzvorschriften**. Es gilt für alle Arbeiter, Angestellte und Azubis. Es gilt nicht für Kollegen, die selbständige Personalentscheidungen (Einstellungen und Entlassungen) treffen können und insofern als leitende Angestellte im Sinne des § 5 [3] Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) zu verstehen sind. Für Personen unter 18 Jahren gilt das Jugendarbeitsschutzgesetz anstelle des ArbZG. Für Schwangere gelten außerdem besondere Schutzvorschriften des Mutterschutzgesetzes. Für Schwerbehinderte gelten außerdem besondere Schutzvorschriften des Schwerbehindertengesetzes.

Die **tägliche Arbeitszeit** darf höchstens zehn Stunden betragen. Bei einer Arbeitszeit von bis zu sechs Stunden muss keine Pause gewährt werden. Von sechs bis neun Stunden Dienst muss eine Pause von 30 Minuten, bei zehn Stunden von 45 Minuten gewährt werden. Die Pausen können in Teilabschnitte von mindestens 15 Minuten Dauer aufgeteilt werden. Sie sind komplett arbeitsfrei zu halten.

Nach der täglichen Arbeitszeit muss zwingend eine **Ruhephase** (dienstfrei) von mindestens elf, in Ausnahmefällen 10 zusammenhängenden Stunden folgen. Als Ruhezeit kann auch eine Rufbereitschaft gelten, sofern in der Regel keine Arbeit anfällt und der Arbeitnehmer sich nicht an einem vorbestimmten Ort aufhalten muss. Als Ruhezeit kann **nicht** ein Bereitschaftsdienst (hier: Nachtbereitschaft) gelten! (Diese Regelung ist z.Zt. umstritten und darf wahrscheinlich aufgrund betrieblicher Übung missachtet werden.)

Für die Arbeit an einem **Sonn- oder Feiertag** muss ein Ersatzruhetag innerhalb von zwei Wochen im Anschluss an den Dienst gewährt werden. Diese Forderung ist erfüllt, wenn beispielsweise der auf einen Sonntagsdienst folgende Samstag arbeitsfrei bleibt. 15 Sonntage im Jahr müssen komplett arbeitsfrei bleiben.

Zu widerhandlungen gegen diese Vorschriften seitens des Zeitverantwortlichen können als Ordnungswidrigkeit mit bis zu 15.000,-- € Ordnungsgeld belegt werden. In bestimmten Fällen („vorsätzliche Gefährdung der Gesundheit oder Arbeitskraft eines Arbeitnehmers“ oder „beharrliche Wiederholung“) werden Zu widerhandlungen mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr bzw. entsprechender Geldstrafe bedroht. Unter Umständen entstehen bei Missachtung privat- und haftungsrechtliche Folgen.

Ausnahmen von diesen Regelungen sind aufgrund §§ 7, 12 ArbZG ausdrücklich möglich. Sie setzen aber in jedem Fall eine **Betriebsvereinbarung** zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat aufgrund eines örtlich und sachlich geltenden Tarifvertrages (hier: TVÖD) voraus. Außerdem bedarf es einer individuellen schriftlichen Zustimmung eines jeden betroffenen Arbeitnehmers.

Ausnahmen ohne Vorliegen einer Betriebsvereinbarung sind auch mit Zustimmung des betroffenen Arbeitnehmers unzulässig.

Seit 1.1.2007 gelten im VRH verschiedene Betriebsvereinbarungen, die jeweils Bestandteil aller Arbeitsverträge sind. Sie regeln den Umgang mit Arbeitszeiten, Vergütung und Anwendung des TVÖD seitdem verbindlich einheitlich für alle ArbeitnehmerInnen im VRH Celle und sind auf unserer Internetseite www.betriebsrat-im-vrh-celle.de vollständig veröffentlicht, sowie in allen Teileinrichtungen einsehbar.

Quelle:

Beck'sche Kommentare zum Arbeitsrecht – „Arbeitszeitgesetz“ Neumann/Biebl, 14. Auflage, Verlag C.H. Beck