

Nacht- und Schichtarbeit, § 6 ArbZG

Nacht- und Schichtarbeit sind grundsätzlich möglich. Allerdings ist dabei auf die Einhaltung der gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse zu achten. Auch hier beträgt die höchstens zulässige Dauer **grundsätzlich acht Stunden** täglich. Eine Verlängerung auf zehn Stunden ist nur möglich, wenn innerhalb von einem Kalendermonat oder innerhalb von vier Wochen acht Stunden durchschnittlich nicht überschritten werden. Da Nacht- und Schichtarbeit grundsätzlich belastender für die Arbeitnehmer sind als die normale werktägliche Arbeit, reduziert sich hier der Ausgleichszeitraum.

Sonn- und Feiertagsruhe, § 9 ArbZG

Es gilt ein **grundsätzliches Arbeitsverbot** an Sonn- und Feiertagen. Welcher Tag als Feiertag gilt, regelt das Hessische Feiertagsgesetz. Ausnahmen von diesem Grundsatz bestimmt § 10 ArbZG. Zudem besteht die Möglichkeit, Sonntagsarbeit durch das Regierungspräsidium genehmigen zu lassen.

Hinweis: Dieses Merkblatt stellt keine abschließende oder vollständige Darstellung der arbeitszeitrechtlichen Regelungen dar. Es soll vielmehr für die Problematik des Arbeitszeitrechts sensibilisieren.

Bei Fragen, Unklarheiten oder für Hinweise auf Nichteinhaltungen der Vorschriften, erreichen Sie die Arbeitsschutzexperten für die Landkreise

Gießen, Marburg-Biedenkopf und den Vogelsbergkreis:

Christina Fratzscher,
christina.fratzscher@rpgi.hessen.de
Tel.: 0641 303-3287

Limburg-Weilburg und den Lahn-Dill-Kreis:

Bodo Kratzheller,
bodo.kratzheller@rpgi.hessen.de
Tel.: 06433 86-57

Weitere interessante Informationen zu diesem und vielen weiteren Themen finden Sie auch unter

www.rpgi-giessen.de

Regierungspräsidium
Gießen



Arbeitszeit



Regierungspräsidium Gießen
Dezernat 25.1, 25.2 und 25.3
Arbeitsschutz Gießen
Postfach 10 08 51
35338 Gießen

Telefon: 0641 303-3237
Fax: 0641 303-3203

Internet: <http://www.rpgi-giessen.de>
www.facebook.com/rpgi.giessen



Arbeitszeitgesetz

Die Rechte und Pflichten im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses ergeben sich hauptsächlich aus dem zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber geschlossenen Arbeitsvertrag. Oftmals bestehen vorrangige oder auch ergänzende Regelungen zusätzlich in Betriebsvereinbarungen oder Tarifverträgen.

Unabhängig davon, woraus sich eine entsprechende Pflicht oder ein Recht im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses ergibt, muss vorrangig darauf geachtet werden, dass die zwingenden gesetzlichen Regelungen eingehalten werden. Es besteht also ein Rangverhältnis. In Tarifverträgen, Betriebsvereinbarungen und Arbeitsverträgen kann nur geregelt werden, was auch gesetzlich zulässig ist.

Die elementare gesetzliche Regelung für die Arbeitszeit stellt das Arbeitszeitgesetz dar. Dieses Arbeitszeitgesetz bezweckt einerseits, die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer bei der Arbeitszeitgestaltung zu gewährleisten und die Rahmenbedingungen für flexible Arbeitszeiten zu verbessern. Andererseits sollen der Sonntag und die staatlich anerkannten Feiertage als Tage der Arbeitsruhe und der seelischen Erhebung der Arbeitnehmer geschützt werden.

Von den Anforderungen, die das Arbeitszeitgesetz aufstellt, kann dementsprechend auch nicht nach freiem Willen der Arbeitsvertragspartner abgewichen werden.

Dies gilt verstärkt für den einseitigen Verzicht durch den Arbeitnehmer.

Aber auch übereinstimmende vertragliche Abweichungen sind nur dann möglich, wenn das Arbeitszeitgesetz dies selbst vorsieht.



Regierungspräsidium

Die Einhaltung dieser Regelungen überwachen in Mittelhessen die Arbeitsschutzdezernate des Regierungspräsidiums Gießen. Eine Nichteinhaltung der Vorschriften ist bußgeldbewehrt, d. h. dass eine Zuwiderhandlung mit bis zu 15.000 € geahndet werden kann. Bei den gesetzlichen Regelungen handelt es sich um das Mindestmaß des Arbeitnehmerschutzes. Mehr Arbeitnehmerschutz (etwa längere Pausen, kürzere tägliche Arbeit etc.) kann jederzeit vereinbart werden.

Zulässige Arbeitszeit, § 3 ArbZG

Grundsätzlich darf die werktägliche Arbeitszeit der Arbeitnehmer **acht Stunden nicht überschreiten**. Eine ausnahmsweise Verlängerung auf bis zu zehn Stunden ist nur unter der Voraussetzung möglich, dass innerhalb von sechs Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen im Durchschnitt acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden. Die gesetzliche Regel liegt damit bei acht Stunden. Die Verlängerungsmöglichkeit soll lediglich die Möglichkeit bieten, bei saison- oder auftragsbedingten Spitzen reagieren zu können. Eine Verlängerung **über zehn Stunden** hinaus ist grundsätzlich durch die Vertragspartner nicht möglich. Hierzu ist die Regelung in einem Tarifvertrag, in einer Betriebsvereinbarung oder die Genehmigung durch die Aufsichtsbehörde nötig.

Ruhepausen, § 4 ArbZG

Unter Ruhepausen versteht das Arbeitszeitgesetz bereits im Voraus feststehende Arbeitsunterbrechungen. Nach **sechs Stunden Arbeit** ist dabei eine Pause von mindestens 30 Minuten zu gewähren. Wird (ausnahmsweise) länger als **neun Stunden** gearbeitet, so müssen 45 Minuten Pause eingehalten werden. Die Pausen können dabei in kleinere Zeitabschnitte von jeweils min. 15 Minuten unterteilt werden.

Ruhezeiten, § 5 ArbZG

Während sich Ruhepausen auf die reguläre Arbeitsunterbrechung im Laufe eines Arbeitstages beziehen, regeln die Ruhezeiten die Unterbrechungen zwischen den einzelnen Arbeitstagen. Grundsätzlich ist zwischen den täglichen Arbeitszeiten eine ununterbrochene Ruhezeit von **mindestens elf Stunden** zu gewähren. Damit wird sichergestellt, dass sich der Arbeitnehmer ausreichend erholen kann, bevor er wieder arbeitet.