

HMAFG

HESSEN



Gesetzliche Regelungen zur Arbeitszeit

Öffentliches Recht als Hintergrund zur
Arbeitszeitberatung

Wiesbaden, den 22. Oktober 2010, Anna Rommelfanger



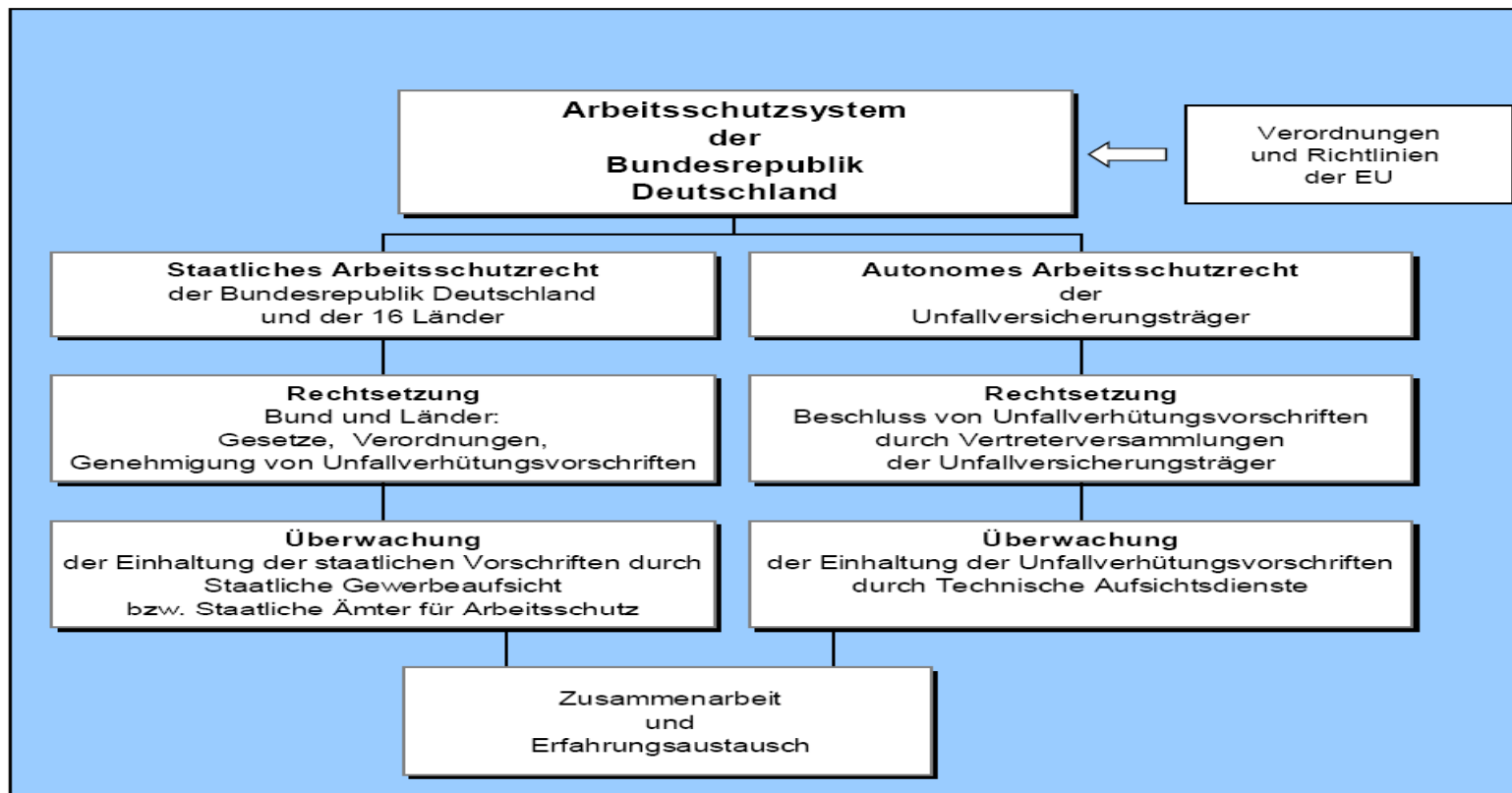
Themen

- **Rechtliche Rahmenbedingungen**
- **Ziel des Gesetzes**
- **Geltungsbereich**
- **Arbeitgeberverantwortung**
- **Definitionen**
- **Grundregel (Arbeitszeit, Ruhezeit, Ruhepause, Nachtarbeit, Schichtarbeit, Ausgleich)**
- **Sonntagsschutz und Sonntagsarbeit**
- **Genehmigungstatbestände**
- **Dokumentation**
- **Öffnungsklausel**



Dualismus im Arbeitsschutz

Arbeitsschutzsystem der Bundesrepublik Deutschland



Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie





Arbeitsschutz Europa

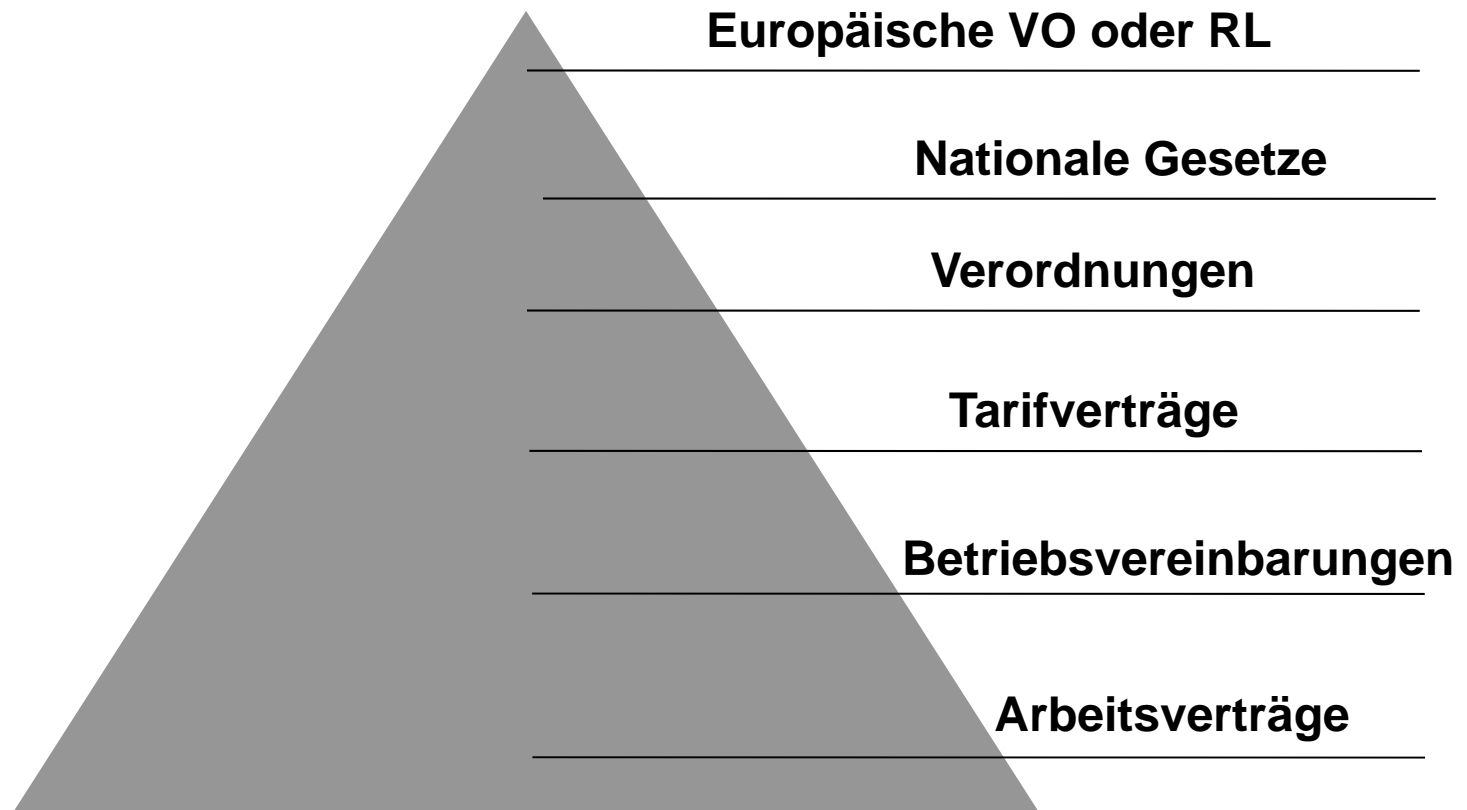
Europäisches Arbeitsschutzrecht/politische Zielsetzung

- Die europäische Union setzt soziale Verantwortung gleichrangig neben wirtschaftliche Entwicklung
- Die Arbeitsbedingungen in Europa sollen überall gleiche Standards haben
- Die Wettbewerbsvoraussetzungen sollen überall gleich sein
- Die Europäischen Arbeitsschutzrichtlinien geben die Richtung für die nationale Umsetzung vor
- Jeder Bürger kann sich auf seine Rechte im europäischen Arbeitsschutzrecht berufen

Das EU-Arbeitsschutzrecht hat

für die Modernisierung des bundesdeutschen Rechts gesorgt

Arbeitszeitrechtliche Regelungen



Arbeitszeitrechtliche Regelungen

- **Rahmenrichtlinie Arbeits- und Gesundheitsschutz 89/391/EWG**
- **knapp 20 Einzelrichtlinien**
- **Gruppenbezogener Arbeitsschutz (Jugend, werdende und stillende Mütter)**
- **Themenbezogener Arbeitsschutz (Arbeitszeit - Fahrpersonal)**
- **EU – Arbeitszeitrichtlinie Richtlinie 2003/88/EG**
- **Arbeitszeitgesetz**
- **Ladenöffnungsgesetze**
- **Jugendarbeitsschutzgesetz**
- **Mutterschutzgesetz**
- **Arbeitsschutzgesetz**

Rechtssprechung

EuGH Urteil Rechtssprechung Definitionen Arbeitszeit - Bereitschaftsdienst (SIMAP v. 3.10.00, Jaeger v. 9.9.03, Pfeiffer v. 5.10.04, Dellas v. 1.12.05)

Abdelkader Dellas und Confederation generale du travail

Frage:

Muss Bereitschaftsdienstzeit, die inaktive Zeiten enthält und in Kinder- und Jugendeinrichtungen in Form der Anwesenheitspflicht am Arbeitsort abgeleistet wird, als Arbeitszeit gewertet werden?

Antwort: Ja

Bereitschaftsdienst, den ein Arbeitnehmer in Form persönlicher Anwesenheit im Betrieb des Arbeitgebers leistet, ist im vollen Umfang als Arbeitszeit zu sehen, unabhängig davon, welche Arbeitsleistung der Betroffene während des BD tatsächlich erbracht hat.

Nationale Rechtssprechung Arbeitsgerichte und ggf. Verwaltungsgerichte



Was regelt das Arbeitszeitgesetz

- **Anwendungsbereich**
- **Arbeitszeit, Pausen, Ruhezeit**
- **Sonn- und Feiertagsbeschäftigungsverbot**
- **Ausnahmemöglichkeiten**
- **Tariföffnungsklauseln**
- **Zuständigkeiten**
- **Sanktionen**



Aufbau des Arbeitszeitgesetzes

Das Arbeitszeitgesetz enthält insgesamt acht Abschnitte:

- **Allgemeine Vorschriften**
- **Werktägliche Arbeitszeit und arbeitsfreie Zeiten**
- **Sonn- und Feiertagsruhe**
- **Ausnahmen in besonderen Fällen**
- **Durchführung des Gesetzes**
- **Sonderregelungen**
- **Straf- und Bußgeldvorschriften**
- **Schlussvorschriften**



Zielsetzung Arbeitszeitgesetz

- **Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer durch eine vernünftige Arbeitszeitgestaltung**
- **Schutz der Sonn- und Feiertagsruhe – auch zur geistigen Erbauung der Arbeitnehmer**
- **Schaffung von Möglichkeiten für eine Flexibilisierung der Arbeitszeit**

nicht

- **Schutz besonderer Personengruppen**

Arbeitszeitgesetz Geltungsbereich

Für wen gilt das Arbeitszeitgesetz?

- entgeltliche und unentgeltliche Arbeitsverhältnisse,
- Haupt- und Nebenberuf,
- befristete und unbefristete Arbeitsverhältnisse,
- Voll- und Teilzeitverhältnisse,
- Probe-, Aushilfs- und Leiharbeitsverhältnisse.
- auch für Hausangestellte

Für wen gilt das Arbeitszeitgesetz nicht?

- Für Chefärzte?
- Für Leitende Angestellte?
- Für Dienststellenleitungen?
- Für Beschäftigte in häuslicher Gemeinschaft?

Arbeitgeberverantwortung

Arbeitgeber ist

jede natürliche Person, die einen Arbeitnehmer im Sinne des § 2 Abs. 2 ArbZG beschäftigt.

- **Für juristische Personen als Arbeitgeber handelt jedes Mitglied des Organs einer juristischen Person,**
- **für Personenhandelsgesellschaften handeln deren vertretungsberechtigte Gesellschafter.**

Arbeitgeberverantwortung

Beauftragte Personen sind die,

- **die einen Betrieb ganz oder zum Teil leiten oder**
- **ausdrücklich in eigener Verantwortung Aufgaben wahrnehmen.**

Der Betrieb steht dem Unternehmen gleich.

Die Beauftragung der Betriebsleitung braucht nicht ausdrücklich zu erfolgen.

Die Beauftragung mit bestimmten Aufgaben muss hingegen ausdrücklich vorgenommen werden.

Arbeitgeberverantwortung



Aufsichtspflichtverletzung

- **Der Inhaber des Betriebes oder Unternehmens handelt ordnungswidrig, wenn er erforderliche Aufsichtsmaßnahmen unterlässt, um Zuwiderhandlungen zu verhindern.**
- **Beauftragt der Inhaber des Betriebes eine bestimmte Person, so muss er dennoch durch geeignete Aufsichtsmaßnahmen kontrollieren.**

Arbeitgeberverantwortung



Pflichten nach der Aufgabendelegation:

- **Die Aufgabendelegation hat lediglich eine Verlagerung der Verantwortung des Arbeitgebers zur Folge.**
 - **An die Stelle der Ausführungspflicht**
 - **tritt die Überwachungspflicht**
 - **und die Durchsetzungspflicht.**

Arbeitgeberverantwortung



Urteil zur Dienstplangestaltung im Rettungsdienst

ARBEITSZEITRECHTLICH muss der Arbeitgeber so vorgehen, dass er nur solche Einsätze anordnet, die voraussichtlich innerhalb der zulässigen Dienstzeit abgewickelt werden können.

Ob dies durch angemessene Überlappung der Dienstzeiten oder durch versetzte Arbeitszeiten mehrerer Einsatzgruppen geschieht, liegt im Ermessensrahmen des Arbeitgebers.

Die eigenständige Beendigung der Dienstzeit während des Einsatzes wäre nicht denkbar, wenn die Bewältigung des Auftrags innerhalb der regulären Dienstzeit hätte geleistet werden können.

Eine Regelung mit dem Betriebsrat kann herbeigeführt werden, weil die Zeiten der überplanmäßigen Inanspruchnahme angesichts der Eigenart der Tätigkeit nicht unvorhersehbar sind und deshalb kein mitbestimmungsfreier Notfall vorliegt.

Arbeitgeberverantwortung



Arbeitsschutzgesetz

§ 5 Beurteilung der Arbeitsbedingungen

(1) Der Arbeitgeber hat durch eine Beurteilung der für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbundenen Gefährdung zu ermitteln, welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes erforderlich sind.

(3) Eine Gefährdung kann sich insbesondere ergeben durch

- 1. (...)**
- 2. (...)**
- 3. (...)**
- 4. Die Gestaltung von Arbeits- und Fertigungsverfahren, Arbeitsabläufen und Arbeitszeit und deren Zusammenwirken.**



Was ist überhaupt Arbeitszeit?

Arbeitsvertraglich oder tarifvertraglich geschuldete Leistung

Sind dies Arbeitszeiten:

Bereitschaftsdienste?

Arbeitsbereitschaft?

Rufbereitschaft?

Pausenzeiten?

Wegezeiten? Fahrzeiten?

Wasch- und Umkleidezeiten?



Abgrenzung Arbeitszeit und arbeitsfreie Zeit

Arbeitszeit

- **Vollarbeit – vertraglich geschuldete Arbeitsleistung**
- **Arbeitsbereitschaft – Zeit der wachen Achtsamkeit im Zustand der Entspannung**
- **Bereitschaftsdienst
Bereithalten zur
Arbeitsaufnahme an
einem vom Arbeitgeber
bestimmten Ort**

Arbeitsfreie Zeit

Freizeit/Ruhezeit – freie Verfügbarkeit

Ruhepause – freie Verfügbarkeit

**Rufbereitschaft –
Erreichbarkeit, um die
Arbeit jederzeit
aufnehmen zu können –
freie Ortswahl**

Definitionen

Arbeitsbereitschaft	Bereitschaftsdienst	Rufbereitschaft
<ul style="list-style-type: none"> Waches Warten auf einen Arbeitseinsatz Während der Arbeitsbereitschaft müssen sich die Beschäftigten am Arbeitsplatz im Unternehmen zur sofortigen Aufnahme der Arbeit bereithalten 	<ul style="list-style-type: none"> Beim Bereitschaftsdienst müssen sich die Beschäftigten für betriebliche Zwecke an einem vom Arbeitgeber bestimmten Ort aufhalten damit sie bei Bedarf sofort oder zeitnah ihre Arbeitstätigkeit aufnehmen können (Schlafen erlaubt) 	<ul style="list-style-type: none"> Bei der Rufbereitschaft müssen die Beschäftigten ständig erreichbar sein, um ihre Arbeitstätigkeit aufnehmen zu können Im Unterschied zum Bereitschaftsdienst ist der Beschäftigte in der Wahl seines Aufenthaltsortes frei
<ul style="list-style-type: none"> Arbeitsbereitschaft ist in vollem Umfang Arbeitszeit 	<ul style="list-style-type: none"> Bereitschaftsdienst ist in vollem Umfang Arbeitszeit 	<ul style="list-style-type: none"> Rufbereitschaft ist trotz eingeschränkter Bewegungsfreiheit Ruhezeit. Nur die Zeit, in der der Beschäftigte einen aktiven Einsatz hat, ist Arbeitszeit
<ul style="list-style-type: none"> Beispiele: Pförtner, Wachdienst 	<ul style="list-style-type: none"> Beispiele: Arzt im Krankenhaus, Feuerwehr 	<ul style="list-style-type: none"> Beispiel: Reparatur-Notdienste

Ruhezeit und Bereitschaftsdienst EUGH-Urteil

- Nach dem Urteil des EuGH ist die Zeit des Bereitschaftsdienstes als Arbeitszeit zu werten und somit bei der Einhaltung der werktägliche Höchst Arbeitszeit des § 3 Arbeitszeitgesetz von 8 bzw. 10 Stunden zu berücksichtigen.
- Bei der Rufbereitschaft ist nur die tatsächliche Arbeitsleistung aus der Rufbereitschaft heraus Arbeitszeit und auf die tägliche Arbeitszeit anzurechnen.
- Demgegenüber **ging** sowohl das Arbeitszeitgesetz als auch die deutsche Rechtsprechung davon aus, dass Bereitschaftszeiten grundsätzlich als Ruhezeiten zu bewerten sind.
- Damit stand die EU-rechtliche Definition der Bereitschaftszeit als Arbeitszeit nicht mit dem deutschen Recht im Einklang, wonach Bereitschaftszeit vor 2004 grundsätzlich als Ruhezeit zu bewerten war und nur die Heranziehung zur Arbeit während der Bereitschaftszeit als Arbeitszeit gerechnet wurde.

Arbeitszeitgesetz tägliche Arbeitszeit

Die Tagesarbeitszeit darf nach § 3 ArbZG

- 8 bzw. bei entsprechendem Zeitausgleich 10 Stunden täglich nicht überschreiten.
- Der Zeitraum zur Berechnung der Höchstarbeitszeitgrenze beträgt 24 Stunden vom Beginn der ersten Arbeitsaufnahme, sofern keine volle Ruhezeit zwischen den Arbeitsabschnitten liegt
- verlängerbar durch Tarifvertrag
- verlängerbar durch Genehmigung



Wegezeiten

Wegezeiten vom Wohnort zur Betriebsstätte sind grundsätzlich keine Arbeitszeit!

mögliche Ausnahmen:

**Außendienstmitarbeiter
Wegezeiten im Rahmen einer Rufbereitschaft**



Arbeitszeit Wegezeiten Was ist mit Kundenfahrten?

Wegezeiten sind Arbeitszeiten, wenn der Arbeitnehmer vom Arbeitsort aus verschiedene Fahrten zu Kunden zurücklegen.

Der Arbeitnehmer erbringt mit der Fahrt zum Kunden einen Teil seiner arbeitsvertraglich geschuldeten Leistung.



Wasch- und Umkleidezeiten im Betrieb

Waschen und Umkleiden sind in der Regel, sofern nichts anderes vereinbart ist, keine Hauptleistungspflichten des Arbeitnehmers, für die der **Arbeitgeber** eine Vergütung zu gewähren hätte.

sie werden arbeitszeitrechtlich nicht unbedingt als Arbeitszeit gewertet.

Zur "tatsächlichen Arbeitszeit" gehören möglicherweise Rüstzeiten.



Arbeitszeitgesetz Ausgleichszeitraum

**Die wöchentliche Arbeitszeit darf 48 Stunden
im Ausgleich von 6 Monaten oder 24 Wochen nicht überschreiten.**

tarifliche Ausnahmen möglich (§ 7 ArbZG)



Arbeitszeitgesetz Nachtarbeit

- **Mindestens 2 Stunden zwischen 23.00 und 6.00 Uhr**
- **Wechselschicht und/oder**
- **an mindestens 48 Tagen im Kalenderjahr (1 BD pro Woche)**
- **Arbeitszeit nach gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen zur menschengerechten Gestaltung der Arbeit festlegen**
- **Arbeitsmedizinische Untersuchungen anbieten**
- **Besondere Vergütung**
- **andere Ausgleichszeiten (1 Monat oder 4 Wochen)**



Besondere Beschäftigungsgruppen

Nachtarbeitsverbot für

- Schwangere
- Stillende
- Jugendliche

**Engere Begrenzung der täglichen Arbeitszeiten und wöchentlichen Arbeitszeiten,
der Ruhezeiten und Ausgleichszeiträume**

Ruhepausen

Nach § 4 ArbZG müssen Ruhepausen, als Unterbrechung der Arbeitszeit, im Voraus feststehen und zwar

- **30 Minuten bei 6- bis 9-stündiger Arbeitszeit und**
- **45 Minuten bei Arbeitszeiten von mehr als 9 Stunden.**
- **Weniger als 15 zusammenhängende Minuten gelten nicht als Ruhepause.**
- **TARIFLICHE REGELUNGEN MÖGLICH**

Ruhezeiten

Ruhezeiten sind weder Arbeitszeit noch Pausenzeit; es sind Zeiten, die ausschließlich der Erholung dienen.

Nach § 5 Abs. 1 ArbZG ist im Anschluss an die tägliche Arbeitszeit grundsätzlich eine Mindestruhezeit von zusammenhängenden 11 Stunden zu gewähren.

Die Mindestruhezeit kann in Einrichtungen zur Betreuung etc., in Gaststätten, Verkehrsbetrieben, Landwirtschaft, Rundfunk auf 10 Stunden verkürzt werden durch Verlängerung einer anderen Ruhezeit innerhalb 4 Wochen bzw. eines Monats auf 12 Stunden.

Ruhezeit und Rufbereitschaft

Gilt für Krankenhäuser und stationäre Einrichtungen zur Pflege und Betreuung von Personen!!!!

Die Ruhezeit kann durch Arbeitsleistung während einer Rufbereitschaft gekürzt und zu anderen Zeiten ausgeglichen werden. Die Gesamtinanspruchnahme während der Rufbereitschaft darf nicht mehr als die Hälfte der Mindestruhezeit des § 5 Abs. 1 ArbZG, also 5 ½ Stunden betragen.

Die Zeiten der Inanspruchnahme müssen auf die tägliche Höchstarbeitszeitgrenze angerechnet werden, d.h. die Inanspruchnahmen sind bei der 10-Stunden-Grenze zu berücksichtigen.

Sonn- und Feiertagsruhe

- Grundsätzlich keine Beschäftigung an Sonn- und Feiertagen § 9 ArbZG
 - Gesetzliche Ausnahmemöglichkeiten § 10 ArbZG
 - Ausnahmen mit Genehmigung der Aufsichtsbehörde § 13, § 15 ArbZG
 - Ausnahmen durch Landesverordnung
 - Mit der Regelung zum Sonntagsbeschäftigungsverbot ist die Ruhezeit geregelt.
 -
- aber:
- Bei Sonntagsbeschäftigung Ausgleichregelung nach § 11 Absatz 3 ArbZG

Gesetzliche Ausnahmen § 10 ArbZG

Soweit die Arbeiten nicht an einem Werktag vorgenommen werden können!

- **Aufzählung bestimmter Branchen und Tätigkeiten § 10 Abs. 1 Nr. 1 bis Nr. 16**
- **Erfasst auch sogenannte Hilfs- und Nebenarbeiten**
- **Grundsätzlich entscheidet der Arbeitgeber in eigener Verantwortung.**
- **Zur Rechtssicherheit Feststellungsbescheid nach § 13 Abs. 3 Nr. 1 ArbZG**



Hilfs- und Nebenbetriebe

- **Unmittelbarer Zusammenhang mit dem zugelassenen Betrieb / Tätigkeit**
- **Zugelassenen Tätigkeit kann ohne Hilfsbetrieb nicht durchgeführt werden.**
- **Das Ruhen des Hilfs- oder Nebenbetriebes würde den zugelassenen Hauptbetrieb verhindern, erheblich stören oder seinen Ertrag erheblich mindern.**

Branchen und Tätigkeiten § 10 Abs. 1



1. in Not- und Rettungsdiensten sowie bei der Feuerwehr,
2. zur Aufrechterhaltung der öffentlichen Sicherheit und Ordnung sowie der Funktionsfähigkeit von Gerichten und Behörden und für Zwecke der Verteidigung,
3. in Krankenhäusern und anderen Einrichtungen zur Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen,
4. in Gaststätten und anderen Einrichtungen zur Bewirtung und Beherbergung sowie im Haushalt,
5. bei Musikaufführungen, Theatervorstellungen, Filmvorführungen, Schaustellungen, Darbietungen und anderen ähnlichen Veranstaltungen,
6. bei nichtgewerblichen Aktionen und Veranstaltungen der Kirchen, Religionsgesellschaften, Verbände, Vereine, Parteien und anderer ähnlicher Vereinigungen,
7. beim Sport und in Freizeit-, Erholungs- und Vergnügungseinrichtungen, beim Fremdenverkehr sowie in Museen und wissenschaftlichen Präsenzbibliotheken,
8. beim Rundfunk, bei der Tages- und Sportpresse, bei Nachrichtenagenturen sowie bei den der Tagesaktualität dienenden Tätigkeiten für andere Presseerzeugnisse...
9. bei Messen, Ausstellungen und Märkten sowie bei Volksfesten,

Branchen und Tätigkeiten § 10 Abs. 1



10. in Verkehrsbetrieben sowie beim Transport und Kommissionieren von leichtverderblichen Waren
11. in den Energie- und Wasserversorgungsbetrieben sowie in Abfall- und Abwasserentsorgungsbetrieben,
12. in der Landwirtschaft und in der Tierhaltung sowie in Einrichtungen zur Behandlung und Pflege von Tieren,
13. im Bewachungsgewerbe und bei der Bewachung von Betriebsanlagen,
14. 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 Datennetzen und Rechnersystemen,
15. zur Verhütung des Verderbens von Naturerzeugnissen oder Rohstoffen oder des Misslingens von Arbeitsergebnissen sowie bei kontinuierlich durchzuführenden Forschungsarbeiten,
16. zur Vermeidung einer Zerstörung oder erheblichen Beschädigung der Produktionseinrichtungen.

Genehmigungstatbestände



Ausnahmen vom Beschäftigungsverbot
Genehmigungen der Aufsichtsbehörden

§ 13 Abs. 3 Nr. 2

Handelsgewerbe
unverhältnismäßiger
Schaden
Inventur

§ 13 Abs. 4

aus biologischen,
technischen oder
physikalischen
Gründen

§ 13 Abs. 5

ausländische
Konkurrenz und
Erhaltung der
Arbeitsplätze

§ 15 Abs. 2

dringendes
öffentliches
Interesse

Genehmigungen nach § 13 Abs. 2 Nr. 3

- **Handelsgewerbe, wenn besondere Verhältnisse einen erweiterten Geschäftsverkehr erforderlich machen, bis zu zehn Sonn- und Feiertage, z.B. sog. Hausmessen**
- **Zur Verhütung eines unverhältnismäßigen Schadens bis zu fünf Sonn- und Feiertage, z.B: bei Maschinenausfall**
- **Zur Durchführung einer gesetzlich vorgeschriebenen Inventur an einem Sonntag**

Ununterbrochener Fortgang von bestimmten Prozessen § 13 Abs. 4 ArbZG



- **aus chemischen Gründen: wenn chemische Reaktionen notwendig sind, die über längere Zeit unter konstanten Bedingungen ablaufen müssen**
- **aus Biologischen Gründen: wenn bei Unterbrechung eines biologischen Prozesses dieser unkontrolliert ablaufen oder sein erneutes Ingangsetzen unmöglich wäre z.B. Fermentation mittels Mikroorganismen**
- **aus Technischen Gründen: wenn die Unterbrechung die Zerstörung oder Beschädigung der Produktionseinrichtung oder Produktionsmittel zur Folge hätte z.B. Aufheizen und Abkühlen von Öfen**
- **aus Physikalischen Gründen, z.B: bei Arbeiten, die gleichbleibende, starke Magnetströme erfordern**





Ausländische Konkurrenz § 13 Abs. 5

- **Weitgehende Ausnutzung der gesetzlich zulässigen wöchentlichen Betriebszeiten (144 h)**
- **Längere Betriebszeiten im Ausland**
- **Konkurrenzfähigkeit unzumutbar beeinträchtigt**
- **Sicherung der Beschäftigung**
- **Folge: Genehmigung – kein Ermessen**
- **Hilfsmittel: Kriterienkatalog des LASI**

Bewilligung nach § 15 ArbZG

längere tägliche Arbeitszeiten und Kürzung der Ruhezeiten öffentliches Interesse

längere tägliche Arbeitszeiten

- für kontinuierliche Schichtbetriebe zur Erreichung zusätzlicher Freischichten,
- für Bau- und Montagestellen,
- für Saison- und Kampagnebetriebe.

Ruhezeitkürzung

- zur Herbeiführung eines regelmäßigen wöchentlichen Schichtwechsels zweimal innerhalb eines Zeitraums von drei Wochen
- **Die Aufsichtsbehörde kann darüber hinaus weitergehende Ausnahmen zulassen, soweit sie im öffentlichen Interesse dringend nötig werden.**
- **§ 15 Abs. 4: Ausgleich innerhalb von 6 Monaten 48 h im Durchschnitt**

§ 14 ArbZG

Notfall - außergewöhnliche Fälle

- **bei vorübergehenden Arbeiten in Notfällen und in außergewöhnlichen Fällen, die unabhängig vom Willen der Betroffenen eintreten und deren Folgen nicht auf andere Weise zu beseitigen sind, besonders wenn Rohstoffe oder Lebensmittel zu verderben oder Arbeitsergebnisse zu misslingen drohen.**

Öffnungsklausel § 7 ArbZG

Verlängerung der täglichen Arbeitszeit

In einem Tarifvertrag oder auf Grund eines Tarifvertrags in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung kann zugelassen werden

- ◆ die Arbeitszeit über zehn Stunden werktäglich zu verlängern, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst fällt,
- ◆ wenn die Arbeitszeiten den Besonderheiten der jeweiligen Branche angepasst werden müssen (§ 7 Abs. 2),
- ◆ die Regelungen der §§ 3, 4, 5 Abs. 1 und § 6 Abs. 2 bei der Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen der Eigenart dieser Tätigkeit und dem Wohl dieser Personen entsprechend anzupassen
- ◆ Ausgleichszeitraum Gesetz von 24 Wochen (§ 2 ArbZG) kann auf 12 Kalendermonate verlängert werden (§ 7 Abs. 8 ArbZG)
- ◆ maximal 24 Stunden möglich da Ruhezeitregelung nicht aufgehoben

→Danach ist eine Ruhezeit von 11 Stunden zu nehmen (§7 Abs. 9)



Abweichende (tarifliche) Regelungen (§ 7 ArbZG)

Voraussetzung, dass

- **regelmäßig und**
- **in erheblichem Umfang**
- **Bereitschaftsdienst oder Arbeitsbereitschaft anfällt,**

**Maximal 24 - Stunden Dienste
Volle Ruhezeit**

Durchschnittlich 48 h/Woche

Bereitschaftsdienst

Unveränderte Definition Bereitschaftsdienst (Definition nur in Tarifverträgen)

Bereitschaftsdienst leistet der Beschäftigte, der sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer vom Arbeitgeber bestimmten Stelle aufhält, um im Bedarfsfall die Arbeit aufzunehmen.

Der Arbeitgeber darf Bereitschaftsdienst nur anordnen, wenn zu erwarten ist, dass zwar Arbeit anfällt, aber die Zeit ohne Arbeitsleistung überwiegt.

Arbeitsbereitschaft:

Arbeitsbereitschaft – Zeit der wachen Achtsamkeit im Zustand der Entspannung

Öffnungsklausel § 7 ArbZG

Kürzung der Ruhezeiten



In einem Tarifvertrag oder auf Grund eines Tarifvertrags in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung kann zugelassen werden

- ◆ abweichend von **§ 5 Abs. 1** die Ruhezeit um bis zu zwei Stunden zu kürzen, wenn die Art der Arbeit dies erfordert und die Kürzung der Ruhezeit innerhalb eines festzulegenden Ausgleichszeitraums ausgeglichen wird,
- ◆ die Regelungen der §§ 3, 4, **5 Abs. 1** und § 6 Abs. 2 bei der Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen der Eigenart dieser Tätigkeit und dem Wohl dieser Personen entsprechend anzupassen
- ◆ abweichend von **§ 5 Abs. 1** die Ruhezeiten bei Rufbereitschaft den Besonderheiten dieses Dienstes anzupassen, insbesondere Kürzungen der Ruhezeit infolge von Inanspruchnahmen während dieses Dienstes zu anderen Zeiten auszugleichen,
- ◆ maximal 24 Stunden möglich, da Ruhezeit an die tägliche Arbeitszeit gewährt werden muss (der Tag hat max. 24 Stunden)

→ Danach ist eine Ruhezeit von 11 Stunden zu nehmen (§7 Abs. 9)

Abweichende (tarifliche) Regelungen (§ 7 ArbZG)

§ 7 Abs. 2 Nr. 1 ArbZG

Kürzungen der Ruhezeiten durch in Anspruchnahme während der Rufbereitschaft können zu anderen Zeiten ausgeglichen werden.

Nach § 7 Abs. 2 Nr. 3 ArbZG

Im Bereich Behandlung Pflege und Betreuung von Personen sind Abweichungen möglich von

- der täglichen Höchstarbeitszeit
- der Ruhepausen
- der Ruhezeit

Aber

§ 7 Abs. 9 ArbZG

Sperrt gesetzliche und tarifliche Möglichkeit der Kürzung der Ruhezeit (11 Stunden) bei mehr als 12 Stunden Arbeitszeit täglich.

Öffnungsklausel § 7 ArbZG

Verlängerung der täglichen Arbeitszeit über 48 h in der Woche
ohne Ausgleich

OPT-OUT-Regelung

In einem Tarifvertrag oder auf Grund eines Tarifvertrags in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung kann zugelassen werden

- ◆ (2a) die werktägliche Arbeitszeit auch ohne Ausgleich über acht Stunden zu verlängern, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst fällt und durch besondere Regelungen sichergestellt wird, dass die Gesundheit der Arbeitnehmer nicht gefährdet wird.
- ◆ Auf Grund einer Regelung nach Absatz 2a oder den Absätzen 3 bis 5 jeweils in Verbindung mit Absatz 2a darf die Arbeitszeit nur verlängert werden, wenn der Arbeitnehmer schriftlich eingewilligt hat. Der Arbeitnehmer kann die Einwilligung mit einer Frist von sechs Monaten schriftlich widerrufen. Der Arbeitgeber darf einen Arbeitnehmer nicht benachteiligen, weil dieser die Einwilligung zur Verlängerung der Arbeitszeit nicht erklärt oder die Einwilligung widerrufen hat.



Abweichende (tarifliche) Regelungen Opt-Out

Voraussetzung:

- **Tarifliche Regelung**
- **Bereitschaftsdienst oder Arbeitsbereitschaftsdiensteile**
- **Besondere Regelungen zur Vermeidung der Gefährdung der Gesundheit der Arbeitnehmer**
- **Schriftliche Einwilligung des Arbeitnehmer**
- **Besondere Dokumentationsverpflichtung**



Besondere Regelungen zur Vermeidung der Gefährdung der Gesundheit der Arbeitnehmer

- **Prüfung alternativer Arbeitszeitmodelle**
- **Belastungsanalyse nach § 5 Arbeitsschutzgesetz**
- **Maßnahmen zum Gesundheitsschutz**



In Bezugnahme von Tarifverträgen

Im Geltungsbereich eines Tarifvertrags nach Absatz 1, 2 oder 2a können abweichende tarifvertragliche Regelungen im Betrieb eines nicht tarifgebundenen Arbeitgebers durch Betriebs- oder Dienstvereinbarung 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.

Voraussetzung

räumlichen, sachlichen und personellen Geltungsbereich eines Tarifvertrages

Das heißt,

1. der Arbeitgeber muss in einem Gebiet, Bundesland tätig sein, in dem der betreffende Tarifvertrag gilt,
2. er muss einer Branche angehören, für die der Tarifvertrag gilt und
3. er muss Ausnahmeregelungen für Personen treffen wollen, die auch in dem betreffenden Tarifvertrag genannt (oder erkennbar) sind.

Konsequenzen für die Anforderungen an eine Gefährdungsbeurteilung unter Arbeitszeitbelastung



- **Arbeitszeitdokumentation**
- **Liegt eine Gefährdungsbeurteilung vor?**
- **Sind dabei die besonderen Belastungen durch Arbeitszeiten berücksichtigt?**
 - **Arbeitszeitdokumentation?**
 - **Einstufung der Bereitschaftszeiten?**
 - **Länge der Arbeitszeiten/Bereitschaftszeiten ?**
 - **Schichtdienstorganisation?**
 - **Nachtarbeit?**
 - **Opt-Out-Regelung?**
 - **Besondere Dokumentation und flankierende Maßnahmen zur Opt-Out-Regelung?**
 - **Ruhepausenregelung?**
 - **Ruhezeitgewährung?**
 - **Ersatzruhetage für Sonntagsbeschäftigung?**
 - **Schutz besonderer Beschäftigungsgruppen (Jugendliche, Schwangere, Stillende)**



Genehmigungsvoraussetzungen § 7 Abs. 5 ArbZG

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

- **Bereich, in dem üblicherweise keine Tarifverträge getroffen werden**
- **Verlängerung der Arbeitszeit oder Verkürzung der Ruhezeit (§ 7 Abs. 1, 2) aus betrieblichen Gründen erforderlich**
- **Gesundheit der Arbeitnehmer ist nicht gefährdet**

Arbeitszeitgesetz Dokumentationspflicht

**Nach § 16 Abs. 2 ArbZG ist der Arbeitgeber verpflichtet,
die über die werktägliche Arbeitszeit des § 3 Satz 1 hinausgehende Arbeitszeit der
Arbeitnehmer aufzuzeichnen
und ein Verzeichnis der Arbeitnehmer zu führen, die in eine Verlängerung der
Arbeitszeit gemäß § 7 Abs. 7 eingewilligt haben.
Die Nachweise sind mindestens zwei Jahre aufzubewahren.**

Die staatlichen Arbeitsschutzbehörden beraten und überwachen im wesentlichen die folgenden Rechtskomplexe:

- **Sicherheitstechnische Gestaltung, Betrieb und Inverkehrbringen von Geräten und technischen Anlagen**
- **Marktüberwachung zur Geräte- und Produktsicherheit**
- **Umgang mit Gefahrstoffen einschließlich Sprengstoff**
- **Umgang mit biologischen Arbeitsstoffen**
- **Strahlenschutz und Medizinprodukte**
- **Innerbetriebliche Arbeitsschutzorganisation/ Arbeitsschutzmanagement**
- **Gestaltung der Arbeitsstätten einschließlich der Betriebshygiene**
- **Arbeitsmedizinische und gewerbeärztliche Beratung und Untersuchungen**
- **Mutterschutz, Jugendarbeitsschutz, Arbeitszeit, Fahrpersonal, Heimarbeiter (sozialer Arbeitsschutz)**

Arbeitsschutzverwaltung Hessen 2009

Regierungspräsidien

Darmstadt
Gießen
Kassel

7 Standorte

Darmstadt, Frankfurt,
Bad Hersfeld, Gießen, Limburg,
Kassel, Wiesbaden

246 Beschäftigte
**ca. 150 Beschäftigte
im Aufsichtsdienst**

270000 Betriebe
2,5 Millionen Beschäftigte





Das Aufsichtshandeln

Die „klassische“ Betriebsrevision:

- Begehung und Prüfung der Arbeitsstätte
- Betriebliche Arbeitsschutzverantwortliche (z.B. Betriebsarzt, Sicherheitsfachkraft und Betriebsrat) werden hinzugezogen
- In einer ersten Zusammenfassung werden die Verantwortlichen über das Revisionsergebnis informiert
- Bei gravierenden Arbeitsschutzmängeln oder besonderen Gefahrenlagen werden Sofortmaßnahmen ergriffen
- Bericht , Revisionschreiben, Nachrevision, Anordnung

Genehmigungen nach ArbZG u. anderen Arbeitsschutzgesetzen

Überwachung und Beratung (§ 21 Arbeitsschutzgesetz)



Das Aufsichtshandeln

- **Das Unfallereignis:**
- **Nach bekannt werden des Unfalls erfolgt in Abhängigkeit von der Schwere des Unfalls eine Sofortbesichtigung der Unfallstelle.**
- **Ggf. sind Sofortmaßnahmen, z.B. die Stilllegung von Anlagen oder Arbeitsmittel erforderlich.**
- **Es erfolgt eine Überprüfung der Unfallursache, ggf. werden Sachverständige hinzugezogen.**
- **Ist die Unfallursache ermittelt, sind u.U. weitere Maßnahmen zu treffen, z.B.**
- **Stilllegung einer Anlage oder Maschine, um weitere Gefahren zu vermeiden, die flächendeckende Prüfung Anlagen, Maschinen gleichen Typs, Warnungen der Öffentlichkeit.**
- **Überprüfung der Unterweisung beim Umgang mit Maschinen u.dgl.m.**



Prävention Projektorientiert

Grundlage:

- **Beurteilung der Arbeitsbedingungen (Gefährdungsbeurteilung)**
- **Erkenntnissen und Erfahrungen aus**
 - **betrieblicher Beratung und Überwachung,**
 - **aus dem Unfall- und Berufskrankheitengeschehen**
 - **aus ihren Rehabilitations- und Entschädigungsaufgaben sowie**
 - **aus den Erfahrungen der Mitglieder der Selbstverwaltung**

Präventionsmaßnahmen

- **Bekämpfung der Gefahren an der Quelle.**
-
- **Arbeitsbedingungen an erster Stelle mit technischen und organisatorischen Mitteln verbessern.**
- **Diese Maßnahmen bedienen sich dabei insbesondere**
 - **der Sicherheitstechnik, z.B. durch Maschinenschutz**
 - **der Arbeitsmedizin, z.B. durch arbeitsmedizinische Vorsorge**
 - **der Arbeitshygiene, z.B. durch sicheren Einsatz von Gefahrstoffen**
 - **der Arbeitswissenschaft (Ergonomie), z.B. durch menschengerechte Gestaltung der Arbeitsmittel**
 - **der Arbeitsorganisation, z.B. durch Regelung der Arbeitsabläufe**
- **Objekte Schutzmaßnahmen haben Vorrang vor individuellen Schutzmaßnahmen, (Persönlichen Schutzausrüstungen, Unterweisungen)**

Geeignete Präventionsmaßnahmen werden mit Hilfe von Gefährdungsbeurteilungen ermittelt.

- Ernährungsberatung,
- Angebot von Streßbewältigungstherapien.

Die Beschäftigten sollten in den Prozess der Optimierung der Arbeitszeitgestaltung mit einbezogen werden, weil Veränderungen in der Arbeitszeitregelung immer auch Einfluss auf die Zeit- und Organisationsabläufe im privaten und familiären Bereich haben.

Wirksamkeitskontrolle

Eine dauerhafte Gesundheitsprävention ist aber nur dann möglich, wenn die festgelegten Schutzmaßnahmen regelmäßig kritisch hinterfragt werden. Dabei ist zu prüfen, ob die gewählten Maßnahmen auch tatsächlich wirksam sind oder ob etwa neue Belastungen für die Beschäftigten entstanden sind.

Hierfür können folgende Indikatoren herangezogen werden:

- Einhaltung der gesetzlichen und tariflichen Arbeitszeitregelungen (Prüfung der Arbeitszeitdokumentation),
- Überstunden,
- Krankenstand, Gesundheitsprobleme (u. a. Bluthochdruck, Magen-Darm-Beschwerden, Schlafstörungen),
- Unfallgeschehen,
- Zufriedenheit der Mitarbeiter.

Eine Wirksamkeitskontrolle ist auch dann erforderlich, wenn sich Änderungen an den Arbeitsbedingungen ergeben.

Weitere Informationen

Weitere Fragen zu diesem Thema oder z. B. auch zum Thema Gefährdungsbeurteilung nach § 5 Arbeitsschutzgesetz beantwortet Ihnen gerne Ihre örtlich zuständige Arbeitsschutzbehörde.

Informationen finden Sie außerdem in den Internetforen der Arbeitsschutzverwaltung.

Arbeitsschutzbehörden in Hessen

Regierungspräsidium Darmstadt
Abteilung Arbeitsschutz und Umwelt
Internet: www.rp-darmstadt.de

an den Standorten für Südhessen

64283 Darmstadt
Landgraf-Philipps-Anlage 42-46
Telefon 06151-12-4001, Telefax 06151-12-4100

60327 Frankfurt am Main
Rudolfstraße 22-24
Telefon 069-27211-0, Telefax 069-27211-111

65197 Wiesbaden
Simone-Veil-Straße 5
Telefon 0611-3309-0, Telefax 0611-3309-537

Regierungspräsidium Gießen
Abteilung Inneres und Soziales
Internet: www.rp-giessen.de

an den Standorten für Mittelhessen

35390 Gießen
Südanlage 17
Telefon 0641-303-3241, Telefax 0641-303-3203

65589 Hadamar
Gymnasiumstraße 4
Telefon 06433-86-0, Telefax 06433-86-

Regierungspräsidium Kassel
Abteilung Umwelt- und Arbeitsschutz
Internet: www.rp-kassel.de

an den Standorten für Nordhessen

34117 Kassel
Steinweg 6
Telefon 0561-106-2788, Telefax 0561-106-2789

36251 Bad Hersfeld
Konrad-Zuse-Straße 19-21
Telefon 06621-406-930, Telefax 06621-406-703

Impressum Herausgeber: Hessisches Sozialministerium
Dostojewskistr. 4, 65187 Wiesbaden
Redaktion: Anna Rommelfanger,
Franz Josef Gemein (verantwortlich)
Stand: Juli 2007

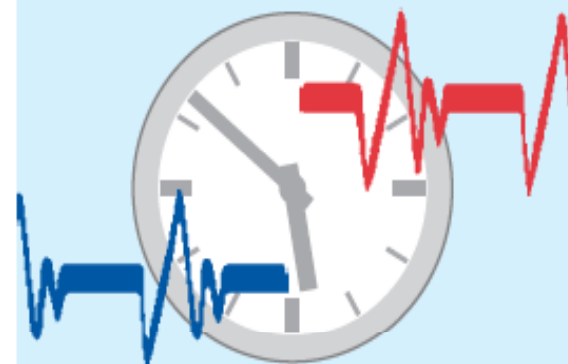
Hessisches
Sozialministerium

HESSEN



Arbeitszeitgestaltung im Krankenhaus

Optimierung durch
Gefährdungsbeurteilung



Arbeitszeitgestaltung – ein Belastungsfaktor

Welche Unfall- und Gesundheitsgefahren können von der Gestaltung der Arbeitszeiten ausgehen? Sind Gefährdungen für Beschäftigte durch Nacht- und Schichtarbeit, Bereitschaftsdienst und verlängerte Arbeitszeiten zu befürchten? Wie soll die Arbeitszeitgestaltung in der Gefährdungsbeurteilung berücksichtigt werden?

Solche und ähnliche Fragen stellen sich Arbeitgeber (Klinikbetreiber) häufig, wenn die Beurteilung der Gefährdung im Hinblick auf die Arbeitszeit gefordert wird.

Arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse belegen, dass durch ungünstige Gestaltung von Arbeitszeiten (insbesondere durch die Dauer und Lage) Gesundheitsbeeinträchtigungen bei Beschäftigten auftreten können. Dabei werden zum Beispiel psychosomatische Beschwerden, Herz- Kreislaufkrankungen, Magen-Darm-Beschwerden und Schlafstörungen beschrieben.

Zusätzlich sind Arbeitsunfälle bei Übermüdung infolge überlanger Arbeitszeiten, bei zu geringen Pausen oder Ruhezeiten nicht auszuschließen.

Gefährdungsbeurteilung unter Berücksichtigung der Arbeitszeit

Die Gestaltung der Arbeitszeit wird als Beurteilungsfaktor in § 5 Abs. 3 Arbeitsschutzgesetz explizit genannt. Arbeitsabläufe und Arbeitszeiten sind dabei auch unter Berücksichtigung der mit der Tätigkeit verbundenen physischen und psychischen Belastung zu beurteilen.

Insbesondere für Beschäftigte, die durch Schicht- oder Nachtdienst, Bereitschaftsdienst oder Rufbereitschaft, lange Tages- und Wochenarbeitszeiten (z. B. Opt-out-Regelung) belastet sind, muss die Arbeitszeitbelastung in der Gefährdungsbeurteilung berücksichtigt werden, um ggf. verbesserte Arbeitszeitmodelle zu initiieren.

Liegen solche Arbeitsbedingungen vor, sollte die tatsächliche Belastung mit Hilfe einer nachvollziehbaren Arbeitszeitdokumentation im Hinblick auf folgende Einflussfaktoren betrachtet werden:

Einflussfaktoren

- **Länge der Arbeitszeiten/ Bereitschaftsdienste/ Rufbereitschaften**

(Wird die tägliche, wöchentliche, jährliche Regelarbeitszeit grundsätzlich eingehalten? Bestehen Opt-Out-Regelungen und die dafür erforderlichen flankierenden Maßnahmen?),

- **Lage der Arbeitszeiten/ Schichtorganisation**

(Schichtarbeit, Häufigkeit der Schichtwechsel, Lage der Schichten, Länge der Schichten, Anzahl der Schichten in Folge, Schichtrhythmus; bestehen durch Schichtarbeit zusätzliche Belastungen für die Beschäftigten?),

- **Nachtarbeit**

(Art, Dauer und Ausmaß; werden arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen angeboten? Bestehen durch Nachtarbeit zusätzliche Belastungen für die Beschäftigten? Berücksichtigung des Nachtarbeitsverbotes für Jugendliche, Schwangere und Stillende),

- **Tägliche und wöchentliche Ruhezeiten**

(Ausreichende Dauer, insbesondere auch bei Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft, Schicht- und Nachtarbeit, Ersatzruhetage für Sonn- und Feiertagsbeschäftigung),

- **Pausenregelung**

(Werden die gesetzlich festgelegten Ruhepausen eingehalten? Dauer und Verteilung / Lage),

- **Dynamik der Arbeit**

(Wechsel zwischen Vollarbeit, Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Gestaltungsmöglichkeit für Arbeitnehmer),

- **Intensität der Arbeitsaufgabe**

(Art, Dauer und Ausmaß körperlicher und geistiger Anforderungen, Auslastung im Bereitschaftsdienst und bei Rufbereitschaft, richtige Einstufung der Bereitschaftszeiten),

- **Psychische Belastungen**

(Emotionale Anforderungen an die Tätigkeit).

Einbindung des Betriebsarztes

Ob die Gestaltung der Arbeitszeiten gesundheitliche Auswirkungen hat oder haben kann, kann nur aus medizinischer Sicht beurteilt werden. Daher ist bei der Gefährdungsbeurteilung bezüglich der Arbeitszeiten die Beratung durch den Betriebsarzt unerlässlich.

Wesentlich ist dabei ein Vergleich der möglichen Wirkung überlanger Arbeitszeiten sowie Nacht- und Schichtarbeit mit der tatsächlichen Belastung der einzelnen Beschäftigten.

Im Rahmen der arbeitsmedizinischen Vorsorge muss der Betriebsarzt prüfen, ob ein Zusammenhang zwischen klinischen Symptomen und den Arbeitsbedingungen besteht. Besteht ein solcher Zusammenhang oder sind gesundheitliche Auswirkungen zu befürchten, hat der Betriebsarzt als Ergebnis seiner Untersuchungen konkrete Schutzmaßnahmen vorzuschlagen.

Denkbare Schutzmaßnahmen sind dabei z. B. zusätzliche individuelle arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen, Beratungen im Hinblick auf Warnsignale des Körpers sowie zu Lebens- und Ernährungsgewohnheiten.

Schutzmaßnahmen

Grundsätzlicher Handlungsbedarf besteht, wenn die Bewertung der nebenstehenden Einflussfaktoren ergibt, dass gesetzliche und tarifliche Vorgaben oder arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse bei der Gestaltung der Arbeitszeit nicht eingehalten werden. Der Arbeitgeber hat dann zusammen mit dem Betriebsarzt und der Fachkraft für Arbeitssicherheit geeignete Schutzmaßnahmen festzulegen.

Mögliche Maßnahmen können dabei sein:

- Erprobung und Einführung verbesserter Arbeitszeitmodelle,
- neue Einstufung der Bereitschaftsdienste,
- Änderung des Rufbereitschaftssystems,
- Änderung der Schichtwechselperiodik,
- spezifische (arbeitsmedizinische) Vorsorgeuntersuchung,