

Arbeitszeitgesetz **Kurzer Leitfaden mit Rechtsvorschriften**

Inhaltsverzeichnis

<u>Vorwort</u>	2
<u>Allgemeines</u>	3
<u>Gefährdungsbeurteilung und Arbeitszeit</u>	4
<u>Werktägliche Arbeitszeit</u>	4
<u>Ruhepausen</u>	5
<u>Ruhezeit</u>	6
<u>Nacht- und Schichtarbeit</u>	6
<u>Sonn- und Feiertagsarbeit</u>	8
<u>Ausgleich für die Arbeit an Sonn- und Feiertagen</u>	10
<u>Abweichende Regelungen</u>	11
<u>Außergewöhnliche Fälle</u>	11
<u>Weitere Ausnahmebestimmungen</u>	12
<u>Aushang, Arbeitszeitznachweise</u>	12
<u>Aufsichtsbehörde</u>	12
<u>Abdruck des Arbeitszeitgesetzes – ArbZG</u>	13
<u>Abdruck der Bedarfsgewerbeverordnung.</u>	29
<u>Wer hilft weiter?</u>	31
<u>Arbeitsschutz im Internet</u>	32

Vorwort

Zunehmender Zeitdruck bei der Arbeit und Probleme beim Versuch, Familie, Freizeit und Beruf zeitlich miteinander zu koordinieren, belasten viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Arbeitszeitgestaltung kann hier einen wichtigen Beitrag zum Arbeitsschutz leisten. Die rechtlichen Regelungen finden sich im Arbeitszeitgesetz.

Das Arbeitszeitgesetz bietet einen großen Spielraum für die Flexibilisierung der Arbeitszeit, der verantwortungsvoll genutzt werden muss.

Für die Arbeitsschutzverwaltung in NRW ist umfassender Gesundheitsschutz in der Arbeitswelt oberstes Ziel. Die Staatlichen Ämter für Arbeitsschutz in Nordrhein-Westfalen haben daher die Aufgabe, Betriebe und Verwaltungen in Fragen der Arbeitszeitregelungen und insbesondere über die Beachtung des Gesundheitsschutzes durch menschengerechte Arbeitszeitgestaltung zu beraten. Menschengerechte Arbeitszeitgestaltung bedeutet dabei vor allem sozialverträgliche Arbeitszeiten, damit die Beschäftigten Familie, Freizeit und Beruf besser miteinander vereinbaren können. Menschengerechte Arbeitszeitgestaltung ist aber zugleich eine zentrale Maßnahme zum vorbeugenden Gesundheitsschutz.

Moderne Arbeitszeitgestaltung erfordert die oft schwierige Einführung von neuen Arbeitszeitmodellen und Organisationsformen oder die Umgestaltung bereits bestehender Systeme. Bei entsprechender Bereitschaft aller Beteiligten können viele Unternehmen eigenständig organisatorische Umstrukturierungen mit dem Ziel menschengerechterer Arbeitszeiten durchführen, wozu nicht zuletzt auch der Abbau von Überstunden gehört. Dies entlastet nicht nur die Betroffenen, sondern auch den Arbeitsmarkt.

Innovative Arbeitszeitmodelle können aber auch zu mehr Eigenverantwortung und Freiräumen für die Mitarbeiter führen. Sie fördern die Arbeitszufriedenheit und vermindern dadurch physische und psychische Belastungen. Gewonnene Dispositionsspielräume kommen den Familien und dem Privatleben zugute.

Gesundheitsschutz durch Arbeitszeitgestaltung kann darüber hinaus die Wettbewerbsfähigkeit der Wirtschaft verbessern, weil flexible Arbeitszeiten, die mit den Interessen der Unternehmen und der Beschäftigten abgestimmt sind, Motivation und Leistungsbereitschaft der Beschäftigten erhöhen und damit die Produktivität steigern.

Vor allem kleine und mittlere Betriebe sind aber nicht selten auf externe Unterstützung angewiesen. Diese Broschüre soll Verantwortlichen in Betrieben sowie Interessierten in Verbänden, Behörden und Institutionen dabei helfen, sich über die gesetzlichen Bestimmungen und weiterführende Beratungsangebote zu informieren.

Allgemeines

Das Arbeitszeitgesetz (ArbZG) ist am 1. Juli 1994 in Kraft getreten und hat die bis dahin geltende Arbeitszeitordnung (AZO) und 27 weitere zum Teil aus dem 19. Jahrhundert stammende Gesetze und Verordnungen zur Arbeitszeit abgelöst. Durch Art. 4b des Gesetzes zu Reformen am Arbeitsmarkt vom 24.12.2003 ist es zuletzt wesentlich geändert worden. Hierdurch wurde die aktuelle Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes zum Bereitschaftsdienst umgesetzt. Das ArbZG verfolgt im Wesentlichen drei Ziele:

- Das ArbZG schützt die Gesundheit der Beschäftigten, indem die Höchstdauer der täglichen Arbeitszeit sowie die Mindestdauer der Ruhezeiten und Pausen festgelegt werden. Weiterhin sind spezielle Regelungen zum Schutz von Nachtarbeitnehmerinnen und -arbeitnehmern vorhanden. Soweit Arbeits- bzw. Einsatzpläne gegen das ArbZG verstoßen, sind sie - auch wenn sonstige Verstöße gegen das Arbeitsvertragsrecht nicht ersichtlich sind - gesetzwidrig. Dies gilt auch im Falle des einvernehmlichen Handelns mit den betroffenen Beschäftigten.
- Das ArbZG verbessert die Rahmenbedingungen für flexible Arbeitszeiten, indem im Gegensatz zu den früher geltenden Regelungen Ausgleichszeiträume großzügiger gestaltet sind und für die Tarifpartner innerhalb des gesetzlichen Rahmens Möglichkeiten bestehen, gewisse abweichende Regelungen zur Anpassung an die betrieblichen Erfordernisse zu treffen.
- Das ArbZG schützt den Sonntag und die staatlich anerkannten Feiertage als Tage der Arbeitsruhe und der „seelischen Erhebung“, indem es im Grundsatz ein Beschäftigungsverbot für Arbeiten an diesen Tagen festlegt. Um allerdings dem Umstand Rechnung zu tragen, dass gewisse unaufschiebbare Arbeiten auch an Sonn- und Feiertagen möglich sein müssen, enthält das Gesetz einige Ausnahmenvorschriften.

Der Arbeitgeber ist für die Einhaltung des ArbZG verantwortlich. Er hat durch geeignete Maßnahmen für ein dem ArbZG entsprechendes Verhalten der Beschäftigten zu sorgen.

Das Gesetz schützt Arbeiterinnen und Arbeiter, Angestellte und die zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten (§ 2 Abs. 2 ArbZG). Ausgenommen sind Selbständige und

- leitende Angestellte im Sinne des § 5 Abs. 3 des Betriebsverfassungsgesetzes sowie Chefärztinnen und -ärzte,
- Leiterinnen und Leiter von öffentlichen Dienststellen und deren Vertreterinnen und Vertreter sowie Beschäftigte im öffentlichen Dienst, die in Personalfragen selbständig entscheiden dürfen,
- Beschäftigte, die in häuslicher Gemeinschaft mit ihnen anvertrauten Personen zusammenleben und sie eigenverantwortlich erziehen, pflegen oder betreuen,
- im liturgischen Bereich der Kirchen und der Religionsgemeinschaften tätige Personen.

Für die Beschäftigung von Personen unter 18 Jahren gilt das Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG). Das Mutterschutzgesetz (MuSchG) ist für die Beschäftigung von werdenden und stillenden Müttern mit seinen speziellen Arbeitszeitvorschriften zu beachten. Für die Beschäftigung von Kraftfahrern und Beifahrern gelten ergänzend das Fahrpersonalgesetz

(FPersG) sowie spezielle EG-Vorschriften. Weitere Sonderregelungen bestehen für die Beschäftigung auf Kauffahrteischiffen, in der Binnenschifffahrt, in der Luftfahrt und im öffentlichen Dienst.

Gefährdungsbeurteilung und Arbeitszeit

Das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) verpflichtet die Arbeitgeber, für einen umfassenden Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie eine geeignete Arbeitsorganisation zu sorgen (§ 3 ArbSchG). Nach § 5 ArbSchG hat der Arbeitgeber Gefährdungen zu ermitteln, zu bewerten und erforderliche Maßnahmen des Arbeitsschutzes festzulegen. Bei mehr als 10 Beschäftigten ist die Gefährdungsbeurteilung zu dokumentieren (§ 6 ArbSchG). Zu den Gefährdungsarten führt § 5 Abs. 3 Nr. 4 ArbSchG aus: "Eine Gefährdung kann sich insbesondere ergeben durch die Gestaltung von Arbeits- und Fertigungsverfahren, Arbeitsabläufen und Arbeitszeit und deren Zusammenwirken." Die Dokumentation einer durchgeführten Gefährdungsbeurteilung soll daher auch Aussagen zur Arbeitszeit enthalten.

Werktägliche Arbeitszeit [\(§ 3 ArbZG\)](#)

Die werktägliche Arbeitszeit der Beschäftigten von Beginn bis zum Ende der Beschäftigung darf ohne Ruhepausen

- 8 Stunden nicht überschreiten.

Sie kann auf bis zu

- 10 Stunden verlängert werden,

wenn innerhalb von 6 (Kalender-)Monaten oder 24 Wochen ein Ausgleich auf durchschnittlich 8 Stunden gewährleistet ist. Werktage sind alle Tage von Montag bis Samstag, mit Ausnahme der gesetzlichen Feiertage. Als "Werktag" im Sinne des Arbeitszeitgesetzes gilt nicht der Kalendertag, sondern ein 24-Stunden-Zeitraum, der mit der regelmäßigen Aufnahme der Arbeit des/der einzelnen Beschäftigten beginnt. Sofern die gesetzliche Mindestruhezeit eingehalten wird, kann eine erneute Arbeitsaufnahme auch dann erfolgen, wenn seit Beginn der letzten Schicht noch keine 24 Stunden vergangen sind.

Zur Arbeitszeit gehören auch **Arbeitsbereitschaft** und **Bereitschaftsdienst** gem. §7 Abs 1 Nr.1 a ArbZG. Während der **Arbeitsbereitschaft** muss sich der Beschäftigte am Arbeitsplatz zur sofortigen Aufnahme der Arbeit bereithalten. Beim **Bereitschaftsdienst** müssen sich die Beschäftigten für betriebliche Zwecke an einer vom Arbeitgeber bestimmten Stelle aufhalten, damit sie die Arbeitstätigkeit unverzüglich aufnehmen können, ohne dass von ihnen wache Aufmerksamkeit gefordert wird.

Arbeitsbereitschaft und **Bereitschaftsdienst** sind in vollem Umfang Arbeitszeit.

Bei **Rufbereitschaft** hingegen können sich die Beschäftigten an einem frei gewählten Ort aufhalten, sofern sie für den Arbeitgeber jederzeit erreichbar sind (z. B. über ein Mobiltelefon), und zwar zur Arbeit auf Abruf. Rufbereitschaft ist Ruhezeit, solange die

Beschäftigten nicht zur Arbeitsleistung herangezogen werden. Die Inanspruchnahme während der Rufbereitschaft ist Arbeitszeit und einem evtl. vorausgehenden oder nachfolgenden Arbeitseinsatz zuzurechnen. Die tägliche Arbeitszeit darf insgesamt 10 Stunden nicht überschreiten.

Bereitschaftsdienst darf nur angeordnet werden, wenn zu erwarten ist, dass zwar Arbeit anfällt, erfahrungsgemäß aber die Zeit ohne Arbeitsleistung überwiegt. Im Gegensatz dazu darf bei Rufbereitschaft lediglich in Ausnahmefällen Arbeit anfallen.

Zu möglichen tariflichen Ausnahmen wird auf den Abschnitt "Abweichende Regelungen" verwiesen.

Ruhepausen ([§ 4 ArbZG](#))

Ruhepausen müssen im Voraus feststehen, und zwar

- 30 Minuten bei 6 bis 9 Stunden Arbeitszeit,
- 45 Minuten bei mehr als 9 Stunden Arbeitszeit.

Sie können in Zeitabstände von mindestens je 15 Minuten aufgeteilt werden. Freistellungen unterhalb von 15 Minuten können grundsätzlich nicht als Ruhepause anerkannt werden.

Eine Beschäftigung von

- mehr als 6 Stunden hintereinander

ohne Ruhepause ist nicht zulässig.

Die gesetzliche Vorschrift, dass die Pausen im Voraus feststehen müssen, gilt als erfüllt, wenn ein bestimmter zeitlicher Rahmen (z. B. in der Zeit von 12 bis 14 Uhr) vorgesehen ist, innerhalb dessen die Pause eingelegt werden muss. Soweit möglich, sollten die Pausen zu einem festen Zeitpunkt genommen werden.

Die Beschäftigten sind während der Ruhepausen grundsätzlich von jeder Arbeit und auch von jeglicher Verpflichtung zur Bereithaltung zur Arbeit freizustellen. Sie können in der Ruhepause ihren Arbeitsplatz verlassen und dies auch frei entscheiden, soweit arbeitsrechtlich nichts anderes vereinbart ist.

Zu möglichen tariflichen Ausnahmen wird auf den Abschnitt "Abweichende Regelungen" verwiesen.

Ruhezeit (§ 5 ArbZG)

Ruhezeit ist weder Arbeitszeit noch Pausenzeit, sondern soll der ungestörten Erholung dienen. Die Beschäftigten müssen nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit eine ununterbrochene

- Ruhezeit von 11 Stunden

haben.

Die Dauer der Ruhezeit kann in bestimmten Betrieben (z. B. Krankenhäusern, Pflegeheimen, Gaststätten, Verkehrsbetrieben) um 1 Stunde auf eine

- Ruhezeit von 10 Stunden

verkürzt werden. Eine Verkürzung der Ruhezeit muss innerhalb eines Monats oder innerhalb von vier Wochen durch Verlängerung einer anderen Ruhezeit auf mindestens 12 Stunden ausgeglichen werden. Arbeitsfreie Sonn- und Feiertage sowie Ersatzruhetage können nicht als Ausgleichstage herangezogen werden. Das Gleiche gilt für Mindesturlaubstage im Sinne des Bundesurlaubsgesetzes. Darüber hinausgehende Urlaubstage können dagegen zum Ausgleich verwendet werden.

Besondere Regelungen gelten für Rufbereitschaft in Krankenhäusern und anderen Einrichtungen zur Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen. Die Mindestruhezeit von 11 Stunden kann hier durch Inanspruchnahme während Rufbereitschaft auf eine zusammenhängende Ruhezeit von mindestens 5½ Stunden verkürzt werden (§ 5 Abs. 3 ArbZG). Eine Ruhezeit von weniger als 5½ Stunden während der Rufbereitschaft muss zur Freistellung der Beschäftigten führen, bis eine ununterbrochene Ruhezeit von 11 Stunden erreicht ist.

Zu möglichen tariflichen Ausnahmen wird auf den Abschnitt "Abweichende Regelungen" verwiesen.

Nacht- und Schichtarbeit (§ 2 Abs. 3 - 5, § 6 ArbZG)

Nacht- und Schichtarbeiterinnen und -arbeiter sind besonderen Belastungen ausgesetzt. Daher sieht das ArbZG zum Schutz dieser Beschäftigten besondere Regelungen zur menschengerechten Gestaltung der Arbeit vor.

Unter Schichtarbeit versteht man jede Beschäftigungsform, bei der am selben Arbeitsplatz mehrere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu verschiedenen Zeiten eingesetzt werden und sich daraus für den einzelnen Beschäftigten unterschiedliche Lagen der Arbeitszeit ergeben. Als Nachtarbeit gilt eine Arbeitszeit, bei der mindestens zwei Stunden zwischen 23 und 6 Uhr liegen (in Bäckereien und Konditoreien zwischen 22 und 5 Uhr).

Nacharbeitnehmerinnen und -arbeitnehmer sind Beschäftigte, die

- normalerweise Nacharbeit in Wechselschicht zu leisten haben oder
- Nacharbeit an mindestens 48 Tagen im Kalenderjahr leisten.

Die werktägliche Arbeitszeit der Nacharbeitnehmerinnen und -arbeitnehmer darf

- 8 Stunden nicht überschreiten

und kann auf bis zu

- 10 Stunden verlängert werden,

wenn innerhalb von einem Kalendermonat oder innerhalb von 4 Wochen im Durchschnitt 8 Stunden werktäglich nicht überschritten werden. Abweichende Regelungen, z. B. hinsichtlich des Ausgleichszeitraums oder des Beginns des Nachtzeitraums, sind im tariflichen Rahmen möglich.

Nacharbeitnehmerinnen und -arbeitnehmer haben einen Anspruch auf

- eine arbeitsmedizinische Untersuchung vor Beginn der Beschäftigung,
- regelmäßige arbeitsmedizinische Untersuchungen in Zeitabständen von nicht weniger als 3 Jahren (ab dem 50. Lebensjahr im Abstand von einem Jahr),
- den gleichen Zugang zur betrieblichen Weiterbildung und zu aufstiegsfördernden Maßnahmen wie die übrigen Beschäftigten,
- Umsetzung auf einen geeigneten Tagesarbeitsplatz, sofern bestimmte Voraussetzungen vorliegen.

Nacht- und Schichtarbeit ist nach gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen zu gestalten. Bereits bei der Planung sind daher die folgenden Grundsätze bzw. Empfehlungen zu berücksichtigen:

- Vorwärtsrotation des Schichtsystems (erst Früh-, dann Spät-, dann Nachtschicht)
- regelmäßig freie Wochenenden
- Ausgleich der Mehrbelastung durch die Schichtarbeit in Form zusätzlicher Freizeit
- Anpassung der Schichtlänge an den Grad der körperlichen und geistigen Beanspruchung
- Vermeidung geteilter Schichten
- Einrichtung flexibler Schichtwechsel- bzw. Anfangszeiten
- Überschaubarkeit der Schichtpläne
- möglichst später Beginn der Frühschichten, aber auch, sofern realisierbar, ein frühes Ende der Nachtschichten
- dauerhafte Nachtschichten nur in besonderen Ausnahmefällen
- maximal zwei bis vier Nachtschichten in Folge
- nicht weniger als 24 Stunden Ruhephase im Anschluss an eine Nachtschichtfolge
- kürzere Nacht- als Früh- und Spätschichten; längere Nachtschichten nur bei Tätigkeiten mit geringer Belastung und wenn dadurch weniger Nachtschichten anfallen

Zu möglichen tariflichen Ausnahmen wird auf den Abschnitt "Abweichende Regelungen" verwiesen.

Sonn- und Feiertagsarbeit ([§§ 9 ff. ArbZG](#))

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dürfen an Sonn- und Feiertagen von 0.00 bis 24.00 Uhr nicht beschäftigt werden. In Mehrschichtbetrieben mit regelmäßiger Tag- und Nachtschicht kann die Ruhezeit an Sonn- und Feiertagen um bis zu 6 Stunden vor- oder zurückverlegt werden, wenn der Betrieb am Wochenende für 24 Stunden ruht.

Von diesem Beschäftigungsverbot gibt es jedoch Ausnahmen. Man unterscheidet:

- Ausnahmen, die sich unmittelbar aus dem Gesetz ergeben (§ 10 Abs. 1 - 4, § 14 Abs. 1 ArbZG)
- Ausnahmen, die bei den Ämtern für Arbeitsschutz bzw. den Bezirksregierungen beantragt werden müssen (§ 13 Abs. 3 - 5, § 15 Abs. 2 ArbZG)

Ausnahmen, die sich unmittelbar aus dem Gesetz ergeben:

Die Mehrzahl der Ausnahmen nach [§ 10 Abs. 1 ArbZG](#) betreffen die Grundversorgung und den Dienstleistungsbereich, sofern diese Arbeiten nicht an Werktagen vorgenommen werden können. Hierzu zählen z. B. Not- und Rettungsdienste, Feuerwehren, Krankenhäuser, Gaststätten, Theater, Rundfunkanstalten, Tagespresse, Verkehrs-, Versorgungs- und landwirtschaftliche Betriebe und das Bewachungsgewerbe.

In Gewerbebetrieben sind Reinigungs- und Instandhaltungsarbeiten zulässig, die in der Woche nicht durchgeführt werden können. Auch sind Vorbereitungsarbeiten zur Wiederaufnahme des vollen werktäglichen Betriebs sowie Arbeiten zur Aufrechterhaltung der Funktionsfähigkeit von Datennetzen und Rechnersystemen zulässig.

Mit Produktionsarbeiten dürfen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an Sonn- und Feiertagen beschäftigt werden, wenn aufgrund der Unterbrechung des Produktionsprozesses Rohstoffe verderben oder die Arbeitsergebnisse im erheblichen Umfang Fehler aufweisen würden, die ihre Verwendung ausschließen oder beeinträchtigen. Die Anwendung dieser Vorschrift setzt voraus, dass die allgemein gebräuchlichen und zumutbaren betriebstechnischen und organisatorischen Möglichkeiten ausgeschöpft sind.

Darüber hinaus dürfen Produktionsarbeiten durchgeführt werden, wenn die Produktionseinrichtungen bei einem Abschalten zerstört oder erheblich beeinträchtigt würden. Dies gilt nicht, wenn z. B. durch vorübergehende Senkung der Temperatur eine Beschädigung der Einrichtungen vermieden werden kann.

Der Arbeitgeber prüft eigenverantwortlich, ob die Voraussetzungen nach § 10 ArbZG erfüllt werden. In Zweifelsfällen kann das zuständige Staatliche Amt für Arbeitsschutz den Sachverhalt prüfen und feststellen, ob die Arbeiten an Sonn- und Feiertagen zulässig sind.

Für Fälle, in denen ein besonderes Bedürfnis an Sonn- und Feiertagsarbeit besteht, wurde in Nordrhein-Westfalen die [Bedarfsgewerbeverordnung](#) erlassen. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können danach z. B. in Blumengeschäften, Bestattungsunternehmen, Garagen

und Parkhäusern beschäftigt werden. Eine Besonderheit gilt für die Sonntagsarbeit in Call-Centern. Hier ist Beschäftigung jährlich im Voraus dem zuständigen Staatlichen Amt für Arbeitsschutz anzuzeigen.

Ausnahmen, die beantragt werden müssen:

Bewilligungen zur Beschäftigung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern für **einzelne** Sonn- und Feiertage können vom **Staatlichen Amt für Arbeitsschutz** erteilt werden

- in speziellen Fällen im Handelsgewerbe, z. B. bei Haus- und Ordermessen, an max. 10 Sonn- oder Feiertagen im Kalenderjahr (§ 13 Abs. 3 Nr. 2 a ArbZG),
- bei besonderen Verhältnissen zur Verhütung eines unverhältnismäßigen Schadens an max. 5 Sonn- oder Feiertagen im Kalenderjahr (§ 13 Abs. 3 Nr. 2 b ArbZG) oder
- zur Durchführung der gesetzlich vorgeschriebenen Inventur an 1 Sonntag im Kalenderjahr (§ 13 Abs. 3 Nr. 2 c ArbZG).

Der Antrag kann formlos gestellt werden, sollte jedoch mindestens folgende Angaben enthalten:

- Zeit, Dauer und Ort der Beschäftigung,
- Zahl der betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer,
- ausführliche Begründung der Notwendigkeit,
- Stellungnahme bzw. Nachweis über die Zustimmung der Arbeitnehmervertretung.

Die **Bezirksregierungen** können Bewilligungen zur Beschäftigung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern an Sonn- und Feiertagen auch **über einen längeren Zeitraum** hin erteilen.

Nach § 13 Abs. 4 ArbZG soll die Beschäftigung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern an Sonn- und Feiertagen bewilligt werden, wenn aus chemischen, biologischen, technischen oder physikalischen Gründen ein ununterbrochener Fortgang erforderlich ist. Die Arbeiten müssen arbeitstechnisch notwendig sein und nicht an Werktagen vorgenommen werden können.

Nach § 13 Abs. 5 ArbZG hat die **Bezirksregierung** die Beschäftigung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern an Sonn- und Feiertagen zu bewilligen,

- wenn der den Antrag stellende Betrieb die gesetzlich zulässigen wöchentlichen Betriebszeiten weitgehend ausnutzt,
- wenn die Konkurrenzbetriebe im Ausland längere Betriebszeiten haben,
- wenn der den Antrag stellende Betrieb in seiner Konkurrenzfähigkeit beeinträchtigt wird und diese Beeinträchtigung unzumutbar ist und
- wenn durch die Bewilligung Beschäftigung gesichert werden kann oder neue Arbeitsplätze geschaffen werden.

Diese Voraussetzungen werden häufig bei kapitalintensiven Arbeitsplätzen und hartem internationalen Wettbewerb erfüllt.

Nach § 15 Abs. 2 ArbZG können durch die **Bezirksregierung** weitergehende Ausnahmen im öffentlichen Interesse zugelassen werden. Ein dringendes öffentliches Interesse kann insbesondere bei folgenden Voraussetzungen angenommen werden:

- Schaffung einer nennenswerten Zahl von zusätzlichen und Erhalt von bestehenden Arbeitsplätzen,
- dringender Bedarf für das Dienstleistungsangebot oder die Herstellung des Produkts,
- herausragende strukturpolitische Bedeutung und
- besondere arbeitsmarktpolitische Problemlage.

Anträge an die zuständige Bezirksregierung können formlos gestellt werden, sollten jedoch mindestens folgende Angaben enthalten:

- Zeit, Dauer und Ort der beantragten Beschäftigung
- Zahl der betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer
- ausführliche Begründung der Notwendigkeit
- detaillierte Schichtplanung unter Berücksichtigung der arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse zur Gestaltung von Nacht- und Schichtarbeit
- Stellungnahme bzw. Nachweis der Zustimmung der Arbeitnehmervertretung

Ausgleich für die Arbeit an Sonn- und Feiertagen ([§ 11 ArbZG](#))

Als Ausgleich für die Arbeit an Sonn- und Feiertagen müssen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einen Ersatzruhetag erhalten, der innerhalb eines den Beschäftigungstag einschließenden Zeitraums von

- 2 Wochen bei Beschäftigung an einem Sonntag bzw.
- 8 Wochen bei Beschäftigung an einem auf einen Werktag fallenden Feiertag

einzuplanen ist. Die Sonn- und Feiertagsruhe bzw. der Ersatzruhetag sollte unmittelbar in Verbindung mit einer Ruhezeit gewährt werden. Mindestens 15 Sonntage im Jahr müssen für jeden Beschäftigten arbeitsfrei bleiben.

Zu den möglichen tariflichen Ausnahmeregelungen wird auf den Abschnitt "Abweichende Regelungen" verwiesen.

Abweichende Regelungen ([§§ 7 u. 12 ArbZG](#))

Das Arbeitszeitgesetz enthält in den §§ 7 und 12 weitgehende Öffnungsklauseln für abweichende tarifvertragliche Regelungen. Tarifverträge sind Vereinbarungen zwischen Tarif-vertragsparteien und enthalten Rechtsnormen, die nur für die Mitglieder gelten, sofern der Tarifvertrag nicht für allgemeinverbindlich erklärt worden ist. Die Tarifpartner müssen die abweichenden Regelungen nicht ausdrücklich im Tarifvertrag selbst treffen, sondern können in einem Tarifvertrag festlegen, dass Abweichungen durch eine Betriebs- oder Dienstvereinbarung zulässig sind. Durch die Übertragung der Befugnis zur Vereinbarung abweichender Regelungen auf die Tarifvertragsparteien und die Betriebspartner soll ermöglicht werden, den Bedürfnissen der einzelnen Betriebe und Verwaltungen praxisnah, sachgerecht und effektiv zu entsprechen.

Als abweichende Regelung kann z. B. zugelassen werden,

- die Arbeitszeit über 10 Stunden werktätlich zu verlängern, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst fällt und die Arbeitszeit im Durchschnitt von 12 Kalendermonaten 48 Stunden nicht überschreitet,
- die Arbeitszeit über 8 Stunden werktätlich auch ohne Ausgleich zu verlängern, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst fällt und besondere Regelungen sicherstellen, dass die Gesundheit der Arbeitnehmer nicht gefährdet wird und der Arbeitnehmer schriftlich einwilligt,
- einen anderen Ausgleichszeitraum festzulegen,
- die Ruhezeit unter bestimmten Bedingungen auf 9 Stunden zu verkürzen,
- in Schicht- und Verkehrsbetrieben die Gesamtdauer der Ruhepausen auf Kurzpausen von angemessener Dauer aufzuteilen,
- die Ruhezeiten bei Rufbereitschaft anzupassen.

Nach § 7 Abs. 3 ArbZG können abweichende tarifvertragliche Regelungen im Betrieb eines nicht tarifgebundenen Arbeitgebers durch Betriebs- oder Dienstvereinbarung oder, wenn ein Betriebsrat nicht besteht, durch eine schriftliche Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten übernommen werden. Durch diese Bestimmung sollen für alle Betriebe eines Beschäftigungszweigs einheitliche Rahmenbedingungen gewährleistet werden.

Die Kirchen und öffentlich-rechtlichen Religionsgemeinschaften können diese Abweichungen in ihren Regelungen (z. B. AVR-Caritas, AVR-Diakonie) vorsehen. Damit werden die kirchlichen arbeitsrechtlichen Regelungen den Tarifverträgen gleichgestellt.

Außergewöhnliche Fälle ([§ 14 ArbZG](#))

In außergewöhnlichen Fällen und Notfällen darf unter gewissen Voraussetzungen von den Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes abgewichen werden. Dies gilt allerdings nur für vorübergehende Arbeiten, die unabhängig vom Willen der Betroffenen eingetreten und deren Folgen nicht auf andere Weise zu beseitigen sind. Es bedarf in diesen Fällen weder einer tariflichen Regelung noch einer behördlichen Bewilligung. Die Ausnahmen gelten nur für Einzelfälle und mit der Einschränkung, dass dem Arbeitgeber andere Vorkehrungen nicht zugemutet werden können, die Arbeiten keinen Aufschub dulden und 48 Stunden wöchentlich im Durchschnitt von sechs Kalendermonaten nicht überschritten werden.

Weitere Ausnahmebestimmungen ([§ 15 ArbZG](#))

Die Staatlichen Ämter für Arbeitsschutz können z. B. in folgenden Fällen längere tägliche Arbeitszeiten bewilligen:

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

Darüber hinaus können in besonders gelagerten Fällen die Bezirksregierungen in dringendem öffentlichen Interesse weitere Ausnahmen zulassen; soweit Sonn- und Feiertagsarbeit betroffen ist, siehe Abschnitt "Sonn- und Feiertagsarbeit".

Aushang, Arbeitszeitnachweise ([§ 16 ArbZG](#))

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, das ArbZG und weitere für den Betrieb geltende arbeitszeitbezogene Rechtsvorschriften, Tarifvertragsbestimmungen und Betriebsvereinbarungen durch Aushang oder Auslage bekanntzumachen. Alternativ kann er den Beschäftigten ein Exemplar der jeweiligen Regelungen persönlich zur Verfügung stellen.

Außerdem muss er jede über 8 Stunden hinausgehende Arbeitszeit an Werktagen und jede Arbeitszeit an Sonn- und Feiertagen aufzeichnen. Dabei muss ersichtlich sein, ob und wann der erforderliche Ausgleich erfolgt ist, und zwar

- für Mehrarbeit durch Verkürzung der Arbeitszeit an anderen Tagen,
- für Sonn- und Feiertagsarbeit durch einen Ersatzruhetag.

Abweichungen in Notfällen und außergewöhnlichen Fällen sollten nachvollziehbar begründet werden. Eine bestimmte Form ist für die Arbeitszeitnachweise nicht vorgeschrieben. Für die Realisierung dieser Vorschrift ist der Arbeitgeber verantwortlich. Eine Übertragung der Führung der Arbeitszeitnachweise auf Arbeitnehmer ist möglich, solange stichprobenartige Kontrollen die Einhaltung dieser Verpflichtung sicherstellen. Die Aufzeichnungspflicht gilt auch für Vertrauensarbeitszeit. Die Aufzeichnungen müssen mindestens zwei Jahre aufbewahrt werden.

Aufsichtsbehörde ([§17 ArbZG](#))

Aufsichtsbehörden sind in Nordrhein-Westfalen die Staatlichen Ämter für Arbeitsschutz und das Staatliche Amt für Umwelt und Arbeitsschutz OWL. Diese informieren und beraten Sie zu rechtlichen und praktischen Fragen der Arbeitszeitgestaltung und der Umsetzung des Arbeitszeitgesetzes. Um diese leicht zu erreichen, finden Sie am Ende dieser Broschüre unter „wer hilft weiter“ die entsprechenden Adressen sowie die Hotline.

Arbeitszeitgesetz (ArbZG)¹

Erster Abschnitt Allgemeine Vorschriften

§ 1

Zweck des Gesetzes

Zweck des Gesetzes ist es,

1. die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer bei der Arbeitszeitgestaltung zu gewährleisten und die Rahmenbedingungen für flexible Arbeitszeiten zu verbessern sowie
2. den Sonntag und die staatlich anerkannten Feiertage als Tage der Arbeitsruhe und der seelischen Erhebung der Arbeitnehmer zu schützen.

§ 2

Begriffsbestimmungen

(1) Arbeitszeit im Sinne dieses Gesetzes ist die Zeit vom Beginn bis zum Ende der Arbeit ohne die Ruhepausen; Arbeitszeiten bei mehreren Arbeitgebern sind zusammenzurechnen. Im Bergbau unter Tage zählen die Ruhepausen zur Arbeitszeit.

(2) Arbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes sind Arbeiter und Angestellte sowie die zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten.

(3) Nachtzeit im Sinne dieses Gesetzes ist die Zeit von 23 bis 6 Uhr, in Bäckereien und Konditoreien die Zeit von 22 bis 5 Uhr.

(4) Nachtarbeit im Sinne dieses Gesetzes ist jede Arbeit, die mehr als zwei Stunden der Nachtzeit umfaßt.

(5) Nachtarbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes sind Arbeitnehmer, die

1. auf Grund ihrer Arbeitszeitgestaltung normalerweise Nachtarbeit in Wechselschicht zu leisten haben oder
2. Nachtarbeit an mindestens 48 Tagen im Kalenderjahr leisten.

1) Veröffentlicht als Art. 1 des Gesetzes zur Vereinheitlichung und Flexibilisierung des Arbeitszeitrechts (Arbeitszeitrechtsgesetz - ArbZRG) vom 6. Juni 1994 (BGBl. I S. 1171), zuletzt geändert durch Art 4b des Gesetz zu Reformen am Arbeitsmarkt vom 24.12.2003 (BGBl. I S. 3002 vom 30. Dezember 2003)

Zweiter Abschnitt
Werktägliche Arbeitszeit und arbeitsfreie Zeiten

§ 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.

[\(zurück zu den Erläuterungen\)](#)

§ 4

Ruhepausen

Die Arbeit ist durch im voraus feststehende Ruhepausen von mindestens 30 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als sechs bis zu neun Stunden und 45 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als neun Stunden insgesamt zu unterbrechen. Die Ruhepausen nach Satz 1 können in Zeitabschnitte von jeweils mindestens 15 Minuten aufgeteilt werden. Länger als sechs Stunden hintereinander dürfen Arbeitnehmer nicht ohne Ruhepause beschäftigt werden.

[\(zurück zu den Erläuterungen\)](#)

§ 5

Ruhezeit

(1) Die Arbeitnehmer müssen nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden haben.

(2) Die Dauer der Ruhezeit des Absatzes 1 kann 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 sowie in der Landwirtschaft und in der Tierhaltung um bis zu eine Stunde verkürzt werden, wenn jede Verkürzung der Ruhezeit innerhalb eines Kalendermonats oder innerhalb von vier Wochen durch Verlängerung einer anderen Ruhezeit auf mindestens zwölf Stunden ausgeglichen wird.

(3) Abweichend von Absatz 1 können in Krankenhäusern und anderen Einrichtungen zur Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen Kürzungen der Ruhezeit durch Inanspruchnahmen während der Rufbereitschaft, die nicht mehr als die Hälfte der Ruhezeit betragen, zu anderen Zeiten ausgeglichen werden.

(4) Soweit Vorschriften der Europäischen Gemeinschaften für Kraftfahrer und Beifahrer geringere Mindestruhezeiten zulassen, gelten abweichend von Absatz 1 diese Vorschriften.

[\(zurück zu den Erläuterungen\)](#)

§ 6

Nacht- und Schichtarbeit

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

(2) 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. Für Zeiträume, in denen Nachtarbeitnehmer im Sinne des § 2 Abs. 5 Nr. 2 nicht zur Nachtarbeit herangezogen werden, findet § 3 Satz 2 Anwendung.

(3) Nachtarbeitnehmer sind berechtigt, sich vor Beginn der Beschäftigung und danach in regelmäßigen Zeitabständen von nicht weniger als drei Jahren arbeitsmedizinisch untersuchen zu lassen. Nach Vollendung des 50. Lebensjahres steht Nachtarbeitnehmern dieses Recht in Zeitabständen von einem Jahr zu. Die Kosten der Untersuchungen hat der Arbeitgeber zu tragen, sofern er die Untersuchungen den Nachtarbeitnehmern nicht kostenlos durch einen Betriebsarzt oder einen überbetrieblichen Dienst von Betriebsärzten anbietet.

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

- a) nach arbeitsmedizinischer Feststellung die weitere Verrichtung von Nachtarbeit den Arbeitnehmer in seiner Gesundheit gefährdet oder
- b) im Haushalt des Arbeitnehmers ein Kind unter zwölf Jahren lebt, das nicht von einer anderen im Haushalt lebenden Person betreut werden kann, oder
- c) 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. Stehen der Umsetzung des Nachtarbeitnehmers auf einen für ihn geeigneten Tagesarbeitsplatz nach Auffassung des Arbeitgebers dringende betriebliche Erfordernisse entgegen, so ist der Betriebs- oder Personalrat zu hören. Der Betriebs- oder Personalrat kann dem Arbeitgeber Vorschläge für eine Umsetzung unterbreiten.

(5) Soweit keine tarifvertraglichen Ausgleichsregelungen bestehen, hat der Arbeitgeber dem Nachtarbeitnehmer für die während der Nachtzeit geleisteten Arbeitsstunden eine angemessene Zahl bezahlter freier Tage oder einen angemessenen Zuschlag auf das ihm hierfür zustehende Bruttoarbeitsentgelt zu gewähren.

(6) Es ist sicherzustellen, daß Nachtarbeitnehmer den gleichen Zugang zur betrieblichen Weiterbildung und zu aufstiegsfördernden Maßnahmen haben wie die übrigen Arbeitnehmer.

[\(zurück zu den Erläuterungen\)](#)

§ 7

Abweichende Regelungen

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

1. abweichend von § 3
 - a) die Arbeitszeit über zehn Stunden werktäglich zu verlängern, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst fällt,
 - b) einen anderen Ausgleichszeitraum festzulegen,
2. abweichend von § 4 Satz 2 die Gesamtdauer der Ruhepausen in Schichtbetrieben und Verkehrsbetrieben auf Kurzpausen von angemessener Dauer aufzuteilen,
3. 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,
4. abweichend von § 6 Abs. 2
 - a) die Arbeitszeit über zehn Stunden werktäglich hinaus zu verlängern, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst fällt,
 - b) einen anderen Ausgleichszeitraum festzulegen,
5. den Beginn des siebenstündigen Nachtzeitraums des § 2 Abs. 3 auf die Zeit zwischen 22 und 24 Uhr festzulegen.

(2) Sofern der Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer durch einen entsprechenden Zeitausgleich gewährleistet wird, kann in einem Tarifvertrag oder auf Grund eines Tarifvertrages in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung ferner zugelassen werden,

1. 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,
2. die Regelungen der §§ 3, 5 Abs. 1 und § 6 Abs. 2 in der Landwirtschaft der Beststellungs- und Erntezeit sowie den Witterungseinflüssen anzupassen,
3. 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,
4. die Regelungen der §§ 3, 4, 5 Abs. 1 und § 6 Abs. 2 bei Verwaltungen und Betrieben des Bundes, der Länder, der Gemeinden und sonstigen Körperschaften, Anstalten und

Stiftungen des öffentlichen Rechts sowie bei anderen Arbeitgebern, die der Tarifbindung eines für den öffentlichen Dienst geltenden oder eines im wesentlichen inhaltsgleichen Tarifvertrags unterliegen, der Eigenart der Tätigkeit bei diesen Stellen anzupassen.

(2a) In einem Tarifvertrag oder aufgrund eines Tarifvertrags in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung kann abweichend von den §§ 3, 5 Abs. 1 und §6 Abs. 2 zugelassen werden, 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.

(3) 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.

(4) Die Kirchen und die öffentlich-rechtlichen Religionsgesellschaften können die in Absatz 1, 2 oder 2a genannten Abweichungen in ihren Regelungen vorsehen.

(5) 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.

(6) Die Bundesregierung kann durch Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesrates Ausnahmen im Rahmen des Absatzes 1 oder 2 zulassen, sofern dies aus betrieblichen Gründen erforderlich ist und die Gesundheit der Arbeitnehmer nicht gefährdet wird.

(7) 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.

(8) Werden Regelungen nach Absatz 1 Nr. 1 und 4, Absatz 2 Nr.2 bis 4 oder solche Regelungen auf Grund der Absätze 3 und 4 zugelassen, darf die Arbeitszeit 48 Stunden wöchentlich im Durchschnitt von zwölf Kalendermonaten nicht überschreiten. Erfolgt die Zulassung auf Grund des Absatzes 5, darf die Arbeitszeit 48 Stunden wöchentlich im Durchschnitt von sechs Kalendermonaten oder 24 Wochen nicht überschreiten.

(9) Wird die werktägliche Arbeitszeit über zwölf Stunden hinaus verlängert, muss im unmittelbaren Anschluss an die Beendigung der Arbeitszeit eine Ruhezeit von mindestens elf Stunden gewährt werden.

[\(zurück zu den Erläuterungen\)](#)

§ 8

Gefährliche Arbeiten

Die Bundesregierung kann durch Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesrates für einzelne Beschäftigungsbereiche, für bestimmte Arbeiten oder für bestimmte Arbeitnehmergruppen, bei denen besondere Gefahren für die Gesundheit der Arbeitnehmer zu erwarten sind, die Arbeitszeit über § 3 hinaus beschränken, die Ruhepausen und Ruhezeiten über die §§ 4 und 5 hinaus ausdehnen, die Regelungen zum Schutz der Nacht- und Schichtarbeiter in § 6 erweitern und die Abweichungsmöglichkeiten nach § 7 beschränken, soweit dies zum Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmer erforderlich ist. Satz 1 gilt nicht für Beschäftigungsbereiche und Arbeiten in Betrieben, die der Bergaufsicht unterliegen.

Dritter Abschnitt Sonn- und Feiertagsruhe

§ 9

Sonn- und Feiertagsruhe

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

(2) In mehrschichtigen Betrieben mit regelmäßiger Tag- und Nachtschicht kann Beginn oder Ende der Sonn- und Feiertagsruhe um bis zu sechs Stunden vor- oder zurückverlegt werden, wenn für die auf den Beginn der Ruhezeit folgenden 24 Stunden der Betrieb ruht.

(3) Für Kraftfahrer und Beifahrer kann der Beginn der 24stündigen Sonn- und Feiertagsruhe um bis zu zwei Stunden vorverlegt werden.

§ 10

Sonn- und Feiertagsbeschäftigung

(1) Sofern die Arbeiten nicht an Werktagen vorgenommen werden können, dürfen Arbeitnehmer an Sonn- und Feiertagen abweichend von § 9 beschäftigt werden

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 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 Ersterscheinungstag am Montag oder am Tag nach einem Feiertag liegt,
9. bei Messen, Ausstellungen und Märkten im Sinne des Titels IV der Gewerbeordnung sowie bei Volksfesten,
10. in Verkehrsbetrieben sowie beim Transport und Kommissionieren von leichtverderblichen Waren im Sinne des § 30 Abs. 3 Nr. 2 der Straßenverkehrsordnung,
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.

(2) Abweichend von § 9 dürfen Arbeitnehmer an Sonn- und Feiertagen mit den Produktionsarbeiten beschäftigt werden, wenn die infolge der Unterbrechung der Produktion nach Absatz 1 Nr. 14 zulässigen Arbeiten den Einsatz von mehr Arbeitnehmern als bei durchgehender Produktion erfordern.

(3) Abweichend von § 9 dürfen Arbeitnehmer an Sonn- und Feiertagen in Bäckereien und Konditoreien für bis zu drei Stunden mit der Herstellung und dem Austragen oder Ausfahren von Konditorwaren und an diesem Tag zum Verkauf kommenden Bäckerwaren beschäftigt werden.

(4) Sofern die Arbeiten nicht an Werktagen vorgenommen werden können, dürfen Arbeitnehmer zur Durchführung des Eil- und Großbetragszahlungsverkehrs und des Geld-, Devisen-, Wertpapier- und Derivatehandels abweichend von § 9 Abs. 1 an den auf einen Werktag fallenden Feiertagen beschäftigt werden, die nicht in allen Mitgliedstaaten der Europäischen Union Feiertage sind.

§ 11

Ausgleich für Sonn- und Feiertagsbeschäftigung

(1) Mindestens 15 Sonntage im Jahr müssen beschäftigungsfrei bleiben.

(2) Für die Beschäftigung an Sonn- und Feiertagen gelten die §§ 3 bis 8 entsprechend, jedoch dürfen durch die Arbeitszeit an Sonn- und Feiertagen die in den §§ 3, 6 Abs. 2 und § 7 bestimmten Höchstarbeitszeiten und Ausgleichszeiträume nicht überschritten werden.

(3) Werden Arbeitnehmer an einem Sonntag beschäftigt, müssen sie einen Ersatzruhetag haben, der innerhalb eines den Beschäftigungstag einschließenden Zeitraums von zwei 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 acht Wochen zu gewähren ist.

(4) Die Sonn- und Feiertagsruhe des § 9 oder der Ersatzruhetag des Absatzes 3 ist den Arbeitnehmern unmittelbar in Verbindung mit einer Ruhezeit nach § 5 zu gewähren, soweit dem technische oder arbeitsorganisatorische Gründe nicht entgegenstehen.

§ 12

Abweichende Regelungen

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

1. abweichend von § 11 Abs. 1 die Anzahl der beschäftigungsfreien Sonntage in den Einrichtungen des § 10 Abs. 1 Nr. 2, 3, 4 und 10 auf mindestens zehn Sonntage, im Rundfunk, in Theaterbetrieben, Orchestern sowie bei Schaustellungen auf mindestens acht Sonntage, in Filmtheatern und in der Tierhaltung auf mindestens sechs Sonntage im Jahr verringern,
2. abweichend von § 11 Abs. 3 den Wegfall von Ersatzruhetagen für auf Werktage fallende Feiertage zu vereinbaren oder Arbeitnehmer innerhalb eines festzulegenden Ausgleichszeitraums beschäftigungsfrei zu stellen,
3. abweichend von § 11 Abs. 1 bis 3 in der Seeschifffahrt die den Arbeitnehmern nach diesen Vorschriften zustehenden freien Tage zusammenhängend zu geben,
4. abweichend von § 11 Abs. 2 die Arbeitszeit in vollkontinuierlichen Schichtbetrieben an Sonn- und Feiertagen auf bis zu zwölf Stunden zu verlängern, wenn dadurch zusätzliche freie Schichten an Sonn- und Feiertagen erreicht werden. § 7 Abs. 3 bis 6 findet Anwendung.

§ 13

Ermächtigung, Anordnung, Bewilligung

(1) Die Bundesregierung kann durch Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesrates zur Vermeidung erheblicher Schäden unter Berücksichtigung des Schutzes der Arbeitnehmer und der Sonn- und Feiertagsruhe

1. die Bereiche mit Sonn- und Feiertagsbeschäftigung nach § 10 sowie die dort zugelassenen Arbeiten näher bestimmen,
2. über die Ausnahmen nach § 10 hinaus weitere Ausnahmen abweichend von §9
 - a) für Betriebe, in denen die Beschäftigung von Arbeitnehmern an Sonn- oder Feiertagen zur Befriedigung täglicher oder an diesen Tagen besonders hervortretender Bedürfnisse der Bevölkerung erforderlich ist,

- b) für Betriebe, in denen Arbeiten vorkommen, deren Unterbrechung oder Aufschub
 - aa) nach dem Stand der Technik ihrer Art nach nicht oder nur mit erheblichen Schwierigkeiten möglich ist,
 - bb) besondere Gefahren für Leben oder Gesundheit der Arbeitnehmer zur Folge hätte,
 - cc) zu erheblichen Belastungen der Umwelt oder der Energie- oder Wasserversorgung führen würde,
- c) aus Gründen des Gemeinwohls, insbesondere auch zur Sicherung der Beschäftigung, zulassen und die zum Schutz der Arbeitnehmer und der Sonn- und Feiertagsruhe notwendigen Bedingungen bestimmen.

(2) Soweit die Bundesregierung von der Ermächtigung des Absatzes 1 Nr. 2 Buchstabe a keinen Gebrauch gemacht hat, können die Landesregierungen durch Rechtsverordnung entsprechende Bestimmungen erlassen. Die Landesregierungen können diese Ermächtigung durch Rechtsverordnung auf oberste Landesbehörden übertragen.

(3) Die Aufsichtsbehörde kann

1. feststellen, ob eine Beschäftigung nach § 10 zulässig ist,
2. abweichend von § 9 bewilligen, Arbeitnehmer zu beschäftigen
 - a) im Handelsgewerbe an bis zu zehn Sonn- und Feiertagen im Jahr, an denen besondere Verhältnisse einen erweiterten Geschäftsverkehr erforderlich machen,
 - b) an bis zu fünf Sonn- und Feiertagen im Jahr, wenn besondere Verhältnisse zur Verhütung eines unverhältnismäßigen Schadens dies erfordern,
 - c) an einem Sonntag im Jahr zur Durchführung einer gesetzlich vorgeschriebenen Inventur,

und Anordnungen über die Beschäftigungszeit unter Berücksichtigung der für den öffentlichen Gottesdienst bestimmten Zeit treffen.

(4) Die Aufsichtsbehörde soll abweichend von § 9 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.

(5) Die Aufsichtsbehörde hat abweichend von § 9 die Beschäftigung von Arbeitnehmern an Sonn- und Feiertagen 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.

[\(zurück zu den Erläuterungen\)](#)

Vierter Abschnitt
Ausnahmen in besonderen Fällen

§ 14

Außergewöhnliche Fälle

(1) Von den §§ 3 bis 5, 6 Abs. 2, §§ 7, 9 bis 11 darf abgewichen werden 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.

(2) Von den §§ 3 bis 5, 6 Abs. 2, §§ 7, 11 Abs. 1 bis 3 und § 12 darf ferner abgewichen werden,

1. wenn eine verhältnismäßig geringe Zahl von Arbeitnehmern vorübergehend mit Arbeiten beschäftigt wird, deren Nichterledigung das Ergebnis der Arbeiten gefährden oder einen unverhältnismäßigen Schaden zur Folge haben würden,
2. bei Forschung und Lehre, bei unaufschiebbaren Vor- und Abschlußarbeiten sowie bei unaufschiebbaren Arbeiten zur Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen oder zur Behandlung und Pflege von Tieren an einzelnen Tagen, wenn dem Arbeitgeber andere Vorkehrungen nicht zugemutet werden können.

(3) Wird von den Befugnissen nach Absatz 1 oder 2 Gebrauch gemacht, darf die Arbeitszeit 48 Stunden wöchentlich im Durchschnitt von sechs Kalendermonaten oder 24 Wochen nicht überschreiten.

[\(zurück zu den Erläuterungen\)](#)

§ 15

Bewilligung, Ermächtigung

(1) Die Aufsichtsbehörde kann

1. eine von den §§ 3, 6 Abs. 2 und § 11 Abs. 2 abweichende längere tägliche Arbeitszeit bewilligen
 - a) für kontinuierliche Schichtbetriebe zur Erreichung zusätzlicher Freischichten,
 - b) für Bau- und Montagestellen,
2. eine von den §§ 3, 6 Abs. 2 und § 11 Abs. 2 abweichende längere tägliche Arbeitszeit für Saison- und Kampagnebetriebe für die Zeit der Saison oder Kampagne bewilligen, wenn die Verlängerung der Arbeitszeit über acht Stunden werktäglich durch eine entsprechende Verkürzung der Arbeitszeit zu anderen Zeiten ausgeglichen wird,
3. eine von den §§ 5 und 11 Abs. 2 abweichende Dauer und Lage der Ruhezeit bei

Arbeitsbereitschaft, Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft den Besonderheiten dieser Inanspruchnahmen im öffentlichen Dienst entsprechend bewilligen,

4. eine von den §§ 5 und 11 Abs. 2 abweichende Ruhezeit zur Herbeiführung eines regelmäßigen wöchentlichen Schichtwechsels zweimal innerhalb eines Zeitraums von drei Wochen bewilligen.

(2) Die Aufsichtsbehörde kann über die in diesem Gesetz vorgesehenen Ausnahmen hinaus weitergehende Ausnahmen zulassen, soweit sie im öffentlichen Interesse dringend nötig werden.

(3) Das Bundesministerium der Verteidigung kann in seinem Geschäftsbereich durch Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit aus zwingenden Gründen der Verteidigung Arbeitnehmer verpflichten, über die in diesem Gesetz und in den auf Grund dieses Gesetzes erlassenen Rechtsverordnungen und Tarifverträgen festgelegten Arbeitszeitgrenzen und -beschränkungen hinaus Arbeit zu leisten.

(4) Werden Ausnahmen nach Absatz 1 oder 2 zugelassen, darf die Arbeitszeit 48 Stunden wöchentlich im Durchschnitt von sechs Kalendermonaten nicht überschreiten.

[\(zurück zu den Erläuterungen\)](#)

Fünfter Abschnitt Durchführung des Gesetzes

§ 16

Aushang und Arbeitszeitznachweise

(1) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, einen Abdruck dieses Gesetzes, der auf Grund dieses Gesetzes erlassenen, für den Betrieb geltenden Rechtsverordnungen und der für den Betrieb geltenden Tarifverträge und Betriebs- oder Dienstvereinbarungen im Sinne des § 7 Abs. 1 bis 3 und des § 12 an geeigneter Stelle im Betrieb zur Einsichtnahme auszulegen oder auszuhängen.

(2) Der Arbeitgeber ist 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.

§ 17

Aufsichtsbehörde

(1) Die Einhaltung dieses Gesetzes und der auf Grund dieses Gesetzes erlassenen Rechtsverordnungen wird von den nach Landesrecht zuständigen Behörden (Aufsichtsbehörden) überwacht.

(2) Die Aufsichtsbehörde kann die erforderlichen Maßnahmen anordnen, die der Arbeitgeber zur Erfüllung der sich aus diesem Gesetz und den auf Grund dieses Gesetzes erlassenen Rechtsverordnungen ergebenden Pflichten zu treffen hat.

(3) Für den öffentlichen Dienst des Bundes sowie für die bundesunmittelbaren Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts werden die Aufgaben und Befugnisse der Aufsichtsbehörde vom zuständigen Bundesministerium oder den von ihm bestimmten Stellen wahrgenommen; das gleiche gilt für die Befugnisse nach § 15 Abs. 1 und 2.

(4) Die Aufsichtsbehörde kann vom Arbeitgeber die für die Durchführung dieses Gesetzes und der auf Grund dieses Gesetzes erlassenen Rechtsverordnungen erforderlichen Auskünfte verlangen. Sie kann ferner vom Arbeitgeber verlangen, die Arbeitszeitznachweise und Tarifverträge oder Betriebs- oder Dienstvereinbarungen im Sinne des § 7 Abs. 1 bis 3 und des § 12 vorzulegen oder zur Einsicht einzusenden.

(5) Die Beauftragten der Aufsichtsbehörde sind berechtigt, die Arbeitsstätten während der Betriebs- und Arbeitszeit zu betreten und zu besichtigen; außerhalb dieser Zeit oder wenn sich die Arbeitsstätten in einer Wohnung befinden, dürfen sie ohne Einverständnis des Inhabers nur zur Verhütung von dringenden Gefahren für die öffentliche Sicherheit und Ordnung betreten und besichtigt werden. Der Arbeitgeber hat das Betreten und Besichtigen der Arbeitsstätten zu gestatten. Das Grundrecht der Unverletzlichkeit der Wohnung (Artikel 13 des Grundgesetzes) wird insoweit eingeschränkt.

(6) Der zur Auskunft Verpflichtete kann die Auskunft auf solche Fragen verweigern, deren Beantwortung ihn selbst oder einen der in § 383 Abs. 1 Nr. 1 bis 3 der Zivilprozeßordnung bezeichneten Angehörigen der Gefahr strafgerichtlicher Verfolgung oder eines Verfahrens nach dem Gesetz über Ordnungswidrigkeiten aussetzen würde.

[\(zurück zu den Erläuterungen\)](#)

Sechster Abschnitt Sonderregelungen

§ 18

Nichtanwendung des Gesetzes

(1) Dieses Gesetz ist nicht anzuwenden auf

1. leitende Angestellte im Sinne des § 5 Abs. 3 des Betriebsverfassungsgesetzes sowie Chefärzte,
2. Leiter von öffentlichen Dienststellen und deren Vertreter sowie Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst, die zu selbständigen Entscheidungen in Personalangelegenheiten befugt sind,
3. Arbeitnehmer, die in häuslicher Gemeinschaft mit den ihnen anvertrauten Personen zusammenleben und sie eigenverantwortlich erziehen, pflegen oder betreuen,
4. den liturgische Bereich der Kirchen und der Religionsgemeinschaften.

(2) Für die Beschäftigung von Personen unter 18 Jahren gilt anstelle dieses Gesetzes das Jugendarbeitsschutzgesetz.

(3) Für die Beschäftigung von Arbeitnehmern auf Kauffahrteischiffen als Besatzungsmitglieder im Sinne des § 3 des Seemannsgesetzes gilt anstelle dieses Gesetzes das Seemannsgesetz.

§ 19

Beschäftigung im öffentlichen Dienst

Bei der Wahrnehmung hoheitlicher Aufgaben im öffentlichen Dienst können, soweit keine tarifvertragliche Regelung besteht, durch die zuständige Dienstbehörde die für Beamte geltenden Bestimmungen über die Arbeitszeit auf die Arbeitnehmer übertragen werden; insoweit finden die §§ 3 bis 13 keine Anwendung.

§ 20

Beschäftigung in der Luftfahrt

Für die Beschäftigung von Arbeitnehmern als Besatzungsmitglieder von Luftfahrzeugen gelten anstelle der Vorschriften dieses Gesetzes über Arbeits- und Ruhezeiten die Vorschriften über Flug-, Flugdienst- und Ruhezeiten der Zweiten Durchführungsverordnung zur Betriebsordnung für Luftfahrtgerät in der jeweils geltenden Fassung.

§ 21

Beschäftigung in der Binnenschifffahrt

Die Vorschriften dieses Gesetzes gelten für die Beschäftigung von Fahrpersonal in der Binnenschifffahrt, soweit die Vorschriften über Ruhezeiten der Rheinschiffs-Untersuchungsordnung und der Binnenschiffs-Untersuchungsordnung in der jeweils geltenden Fassung dem nicht entgegenstehen. Sie können durch Tarifvertrag der Eigenart der Binnenschifffahrt angepaßt werden.

Siebter Abschnitt Straf- und Bußgeldvorschriften

§ 22

Bußgeldvorschriften

(1) Ordnungswidrig handelt, wer als Arbeitgeber vorsätzlich oder fahrlässig

1. entgegen § 3 oder § 6 Abs. 2, jeweils auch in Verbindung mit § 11 Abs. 2, einen Arbeitnehmer über die Grenzen der Arbeitszeit hinaus beschäftigt,
2. entgegen § 4 Ruhepausen nicht, nicht mit der vorgeschriebenen Mindestdauer oder nicht rechtzeitig gewährt,
3. entgegen § 5 Abs. 1 die Mindestruhezeit nicht gewährt oder entgegen § 5 Abs. 2 die Verkürzung der Ruhezeit durch Verlängerung einer anderen Ruhezeit nicht oder nicht rechtzeitig ausgleicht,
4. einer Rechtsverordnung nach § 8 Satz 1, § 13 Abs. 1 oder 2 oder § 24 zuwiderhandelt, soweit sie für einen bestimmten Tatbestand auf diese Bußgeldvorschrift verweist,
5. entgegen § 9 Abs. 1 einen Arbeitnehmer an Sonn- oder Feiertagen beschäftigt,
6. entgegen § 11 Abs. 1 einen Arbeitnehmer an allen Sonntagen beschäftigt oder entgegen § 11 Abs. 3 einen Ersatzruhetag nicht oder nicht rechtzeitig gewährt,
7. einer vollziehbaren Anordnung nach § 13 Abs. 3 Nr. 2 zuwiderhandelt,
8. entgegen § 16 Abs. 1 die dort bezeichnete Auslage oder den dort bezeichneten Aushang nicht vornimmt,
9. entgegen § 16 Abs. 2 Aufzeichnungen nicht oder nicht richtig erstellt oder nicht für die vorgeschriebene Dauer aufbewahrt oder

10. entgegen § 17 Abs. 4 eine Auskunft nicht, nicht richtig oder nicht vollständig erteilt, Unterlagen nicht oder nicht vollständig vorlegt oder nicht einsendet oder entgegen § 17 Abs. 5 Satz 2 eine Maßnahme nicht gestattet.

(2) Die Ordnungswidrigkeit kann in den Fällen des Absatzes 1 Nr. 1 bis 7, 9 und 10 mit einer Geldbuße bis zu 15000 Euro, in den Fällen des Absatzes 1 Nr. 8 mit einer Geldbuße bis zu 2500 Euro geahndet werden.

§ 23

Strafvorschriften

(1) Wer eine der in § 22 Abs. 1 Nr. 1 bis 3, 5 bis 7 bezeichneten Handlungen

1. vorsätzlich begeht und dadurch Gesundheit oder Arbeitskraft eines Arbeitnehmers gefährdet oder
2. beharrlich wiederholt,

wird mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder mit Geldstrafe bestraft.

(2) Wer in den Fällen des Absatzes 1 Nr. 1 die Gefahr fahrlässig verursacht, wird mit Freiheitsstrafe bis zu sechs Monaten oder mit Geldstrafe bis zu 180 Tagessätzen bestraft.

Achter Abschnitt Schlußvorschriften

§ 24

Umsetzung von zwischenstaatlichen Vereinbarungen und Rechtsakten der EG

Die Bundesregierung kann mit Zustimmung des Bundesrates zur Erfüllung von Verpflichtungen aus zwischenstaatlichen Vereinbarungen oder zur Umsetzung von Rechtsakten des Rates oder der Kommission der Europäischen Gemeinschaften, die Sachbereiche dieses Gesetzes betreffen, Rechtsverordnungen nach diesem Gesetz erlassen.

§ 25

Übergangsvorschriften für Tarifverträge

Enthält ein am 1. Januar 2004 bestehender oder nachwirkender Tarifvertrag abweichende Regelungen nach §7 Abs. 1 oder 2 oder §12 Satz 1, die den in diesen Vorschriften festgelegten Höchststrahlen überschreiten, bleiben diese tarifvertraglichen Bestimmungen bis zum 31. Dezember 2005 unberührt. Tarifverträgen nach Satz 1 stehen durch Tarifvertrag zugelassen Betriebsvereinbarungen sowie Regelungen nach §7 Abs. 4 gleich.

Bedarfsgewerbeverordnung²

§ 1

(1) Abweichend von § 9 des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG) vom 6. Juni 1994 (BGBl. I S. 1170), geändert durch Gesetz vom 30. Juli 1996 (BGBl. I S. 1186), dürfen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an Sonn- und Feiertagen in den folgenden Bereichen beschäftigt werden, soweit die Arbeiten für den Betrieb unerlässlich sind und nicht an Werktagen durchgeführt werden können:

1. in Blumengeschäften, Kranzbindereien und Gärtnereien mit
 - a) dem Zusammenstellen und Binden von Blumen und Pflanzen bis zu zwei Stunden außerhalb der zulässigen Ladenöffnungszeiten nach § 1 Abs. 1 Nr. 3 der Verordnung über den Verkauf bestimmter Waren an Sonn- und Feiertagen vom 21. Dezember 1957 (BGBl. I S. 1881), geändert durch Gesetz vom 30. Juli 1996 (BGBl. I S. 1186),
 - b) Arbeiten zur Ausschmückung für Fest- und Feierlichkeiten, die an Sonn- und Feiertagen stattfinden,
2. im Bestattungsgewerbe,
3. in Garagen und Parkhäusern,
4. in Brauereien, Betrieben zur Herstellung alkoholfreier Erfrischungsgetränke sowie Betrieben des Großhandels, die deren Erzeugnisse vertreiben, zur Belieferung der Kundschaft vom 1. April bis 31. Oktober,
5. in Roh- und Speiseeisfabriken und Betrieben des Großhandels, die deren Erzeugnisse vertreiben, mit der Herstellung und zur Belieferung der Kundschaft vom 1. April bis 31. Oktober,
6. im Immobiliengewerbe mit der Begleitung und Beratung von Kunden bei der Besichtigung von Häusern und Wohnungen bis zu vier Stunden,
7. in Musterhaus-Ausstellungen mit gewerblichem Charakter bis zu sechs Stunden,
8. im Buchmachergewerbe bis zu sechs Stunden außer an stillen Feiertagen nach Maßgabe des Gesetzes über die Sonn- und Feiertage (Feiertagsgesetz NW) vom 23. April 1989 (GV.NW. S. 222), zuletzt geändert durch Gesetz vom 20. Dezember 1994 (GV.NW. S. 1114),
9. mit der telefonischen und elektronischen Entgegennahme von Aufträgen, der

2) Verordnung über die Zulassung der Beschäftigung von Arbeitnehmern an Sonn- und Feiertagen zur Befriedigung täglicher oder an diesen Tagen besonders hervortretender Bedürfnisse der Bevölkerung (Bedarfsgewerbeverordnung) vom 5. Mai 1998 (GV.NRW S. 381)

Auskunftserteilung und Beratung per Telefon und mittels elektronischer Medien,

10. im telefonischen Lotsendienst.

(2) An den Feiertagen Neujahr, Ostern, 1. Mai, Pfingsten und Weihnachten (hohe Feiertage) ist im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten auf die besondere Bedeutung dieser Tage für die Beschäftigten Rücksicht zu nehmen. Entsprechendes gilt für die stillen Feiertage nach § 6 Feiertagsgesetz, soweit dort nicht sogar ein Verbot der Gewerbeausübung ausgesprochen wird.

§ 2

Die Beschäftigung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern an Sonn- und Feiertagen nach § 1 Abs. 1 Nr. 9 ist der Aufsichtsbehörde jährlich im voraus anzuzeigen. Die Anzeige muss insbesondere enthalten:

1. Angaben zur Notwendigkeit der Arbeiten,
2. die Zahl der Beschäftigten und
3. die Arbeitszeiten der Beschäftigten an Sonn- und Feiertagen.

Wesentliche Veränderungen sind mit der Anzeige für das Folgejahr mitzuteilen.

§ 3

Rechtsverordnungen, die auf der Grundlage des § 105 e der Gewerbeordnung erlassen worden sind, werden aufgehoben.

§ 4

Diese Verordnung tritt am Tag nach ihrer Verkündung in Kraft.

Die Verordnung wird erlassen

- a) hinsichtlich der §§ 1, 2 und 4 von der Landesregierung aufgrund des § 13 Abs. 2 Satz 1 in Verbindung mit § 13 Abs. 1 Nr. 2 Buchstabe a ArbZG und
- b) hinsichtlich der § 3 und 4 vom Innenministerium im Einvernehmen mit dem Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales aufgrund des § 5 Abs. 6 des Landesorganisationsgesetzes.

Wer hilft weiter?

Adresse	Ruf-/Faxnummern/E-Mail	Zuständigkeiten
Staatl. Amt für Arbeitsschutz Aachen Borchersstraße 20 52072 Aachen	Tel.: (02 41) 88 73-0 Fax: (02 41) 88 73-5 55 poststelle@stafa-ac.nrw.de	Kreise Aachen, Düren Heinsberg und Euskirchen, kreisfreie Stadt Aachen
Staatliches Amt für Arbeitsschutz Arnsberg Königstraße 22 59821 Arnsberg	Tel.: (0 29 31) 5 55-00 Fax: (0 29 31) 5 55-2 99 poststelle@stafa-ar.nrw.de	Hochsauerlandkreis, Kreise Soest und Unna, kreisfreie Stadt Hamm
Staatl. Amt für Arbeitsschutz Coesfeld Leisweg 12 48653 Coesfeld	Tel.: (0 25 41) 9 11-0 Fax: (0 25 41) 9 11-6 44 poststelle@stafa-coe.nrw.de	Kreise Coesfeld, Steinfurt und Warendorf, kreisfreie Stadt Münster
Staatl. Amt für Umwelt und Arbeitsschutz OWL Willi-Hofmann-Str. 33 A 32756 Detmold	Tel.: (0 52 31) 7 03-0 Fax: (0 52 31) 7 03-2 99 poststelle@stafua-owl.nrw.de	Gesamter Regierungsbezirk Detmold (Kreise Gütersloh, Herford, Höxter, Lippe, Minden-Lübecke und Paderborn, kreisfreie Stadt Bielefeld)
Staatl. Amt für Arbeitsschutz Dortmund Ruhrallee 1-3 44139 Dortmund	Tel.: (02 31) 54 15-1 Fax: (02 31) 54 15-3 84 poststelle@stafa-do.nrw.de	Ennepe-Ruhr-Kreis und Märkischer Kreis, kreisfreie Städte Dortmund, Bochum, Hagen und Herne
Staatl. Amt für Arbeitsschutz Essen Ruhrallee 55-57 45138 Essen	Tel.: (02 01) 27 67-0 Fax: (02 01) 27 67-3 23 poststelle@stafa-e.nrw.de	Kreis Wesel, kreisfreie Städte Duisburg, Essen, Mülheim und Oberhausen
Staatl. Amt für Arbeitsschutz Köln Schanzenstr. 38 51063 Köln	Tel.: (02 21) 9 62 77-0 Fax: (02 21) 9 62 77-444 poststelle@stafa-k.nrw.de	Erfdkreis, Oberbergischer Kreis, Rheinisch-Bergischer Kreis, Rhein-Sieg-Kreis, kreisfreie Städte Bonn, Köln und Leverkusen
Staatl. Amt für Arbeitsschutz Mönchengladbach Viktoriastr. 52 41061 Mönchengladbach	Tel.: (0 21 61) 8 15-0 Fax: (0 21 61) 8 15-1 99 poststelle@stafa-mg.nrw.de	Kreis Kleve, Viersen und Neuss, kreisfreie Städte Krefeld und Mönchengladbach
Staatl. Amt für Arbeitsschutz Recklinghausen Hubertusstr. 13 45657 Recklinghausen	Tel.: (0 23 61) 5 81-0 Fax: (0 23 61) 1 61-59 poststelle@stafa-re.nrw.de	Kreise Borken und Recklinghausen, kreisfreie Städte Bottrop und Gelsenkirchen
Staatl. Amt für Arbeitsschutz Siegen Leimbachstr. 230 57074 Siegen	Tel.: (02 71) 33 87-6 Fax: (02 71) 33 87-7 77 poststelle@stafa-si.nrw.de	Kreise Siegen-Wittgenstein und Olpe
Staatl. Amt für Arbeitsschutz Wuppertal Alter Markt 9-13 42275 Wuppertal	Tel.: (02 02) 57 44-0 Fax: (02 02) 57 44-1 50 poststelle@stafa-w.nrw.de	Kreise Mettmann, kreisfreie Städte Düsseldorf, Remscheid, Solingen und Wuppertal

Hotline

Unter der zentralen Service-Telefonnummer **01801-022022** erreichen Sie innerhalb Nordrhein-Westfalens das für Ihr Ortnetz zuständige Staatliche Amt für Arbeitsschutz.

Arbeitsschutz im Internet

Arbeitsschutzverwaltung NRW
<http://www.arbeitsschutz.nrw.de>

Ministerium für Wirtschaft und Arbeit
des Landes Nordrhein-Westfalen
<http://www.mwa.nrw.de>
<http://www.arbeitszeiten.nrw.de>

