

Kundeninformation

Arbeitszeitrecht - Hinweise für Arbeitgeber

Stand 11/2011

Das Erstellen von Dienstplänen ist eine zeit- und bisweilen nervenaufwendige Aufgabe. Es gilt vieles zu beachten. Gesetzliche Bestimmungen, Wünsche der Mitarbeiter und die Interessen des Unternehmens wollen im Auge behalten werden - und das für die gesamte Belegschaft. Nachfolgend einige Hinweise zu den wesentlichen Bestimmungen.

Teil 1 Arbeitszeit von Erwachsenen

1. Anwendungsbereich

- Beschäftigte **ab 18 Jahren**
- Arbeitnehmer und Auszubildende
- das Arbeitszeitgesetz gilt u.a. **nicht für leitende Angestellte** i. S. d. § 5 III Betriebsverfassungsgesetz

2. Arbeitszeit

- Zeit von Beginn bis Ende der Arbeit ohne Ruhepausen (im Bergbau unter Tage gehören Pausen zur Arbeitszeit)
- Arbeitszeiten bei mehreren Arbeitgebern werden zusammengerechnet! Arbeitnehmer hat Hinweispflicht; Arbeitgeber hat Erkundigungspflicht, falls Anhaltspunkte für eine Erstbeschäftigung vorliegen)

3. Höchstens 10 h Arbeit am Tag bei durchschnittlich 48 h Arbeit pro Woche

- 6-Tage-Woche (Montag bis Samstag)
- Grundsatz max. 8 h pro Werktag
- Erhöhung auf 10 h zulässig - Ausgleich erforderlich innerhalb von 6 Kalendermonaten oder 24 Wochen muss ein Schnitt von max. 8 h pro Werktag erreicht sein
- Bereitschaftsdienst in Form von persönlicher Anwesenheit ist Arbeitszeit
- durch oder aufgrund von Tarifverträgen sind andere Ausgleichszeiträume möglich

4. Überschreitung der 10-Stundengrenze

- Ausnahmen in einem **Tarifvertrag** oder auf Grund eines Tarifvertrages
Bsp. „2. Protokollnotiz über eine tarifliche Regelung zum **12-Stunden-Arbeitstag** für das **Hotel- und Gaststättengewerbe in Rheinland-Pfalz**“: Saisonbetriebe können

bis zu 3 Monate im Jahr während der Saison die Arbeitszeit der Beschäftigten bis zu 3 Mal in der Woche auf 12 Stunden verlängern. Voraussetzung ist die vorherige Zustimmung der Genehmigungs- und Dienstleistungsdirektion.

- Ausnahmen mit **vorheriger Zustimmung der Aufsichtsbehörde** möglich – diese kann für **Saison- und Kampagnebetriebe** eine Arbeitszeit **über 10 Stunden** für die Zeit der Saison oder Kampagne bewilligen, wenn die Verlängerung der Arbeitszeit über acht Stunden werktätlich durch eine entsprechende Verkürzung der Arbeitszeit zu anderen Zeiten ausgeglichen wird

5. Nachtarbeiter

- Nachtarbeit: Arbeit über 2 h von 23 bis 6 Uhr (Bäckereien, Konditoreien von 22 bis 5 Uhr)
- Nachtarbeiter: Arbeitnehmer die normalerweise Nachtarbeit in Wechselschicht zu leisten haben oder Nachtarbeit an min. 48 Tagen im Kalenderjahr leisten
- Grundsatz max. 8 h pro Werktag (Montag bis Samstag)
- Erhöhung auf 10 h – Ausgleich erforderlich innerhalb eines Kalendermonats oder 4 Wochen im Durchschnitt max. 8 h werktätlich
- bestehen tarifvertraglich keine **Ausgleichsregelungen**, hat der Arbeitgeber dem Nachtarbeiter für die während der Nachtzeit geleisteten Stunden eine angemessene Zahl bezahlter freier Tage oder einen angemessenen Zuschlag auf

Die Angaben dienen lediglich als erste Hinweise. Sie können und sollen eine individuelle Beratung nicht ersetzen. Für die Richtigkeit, Aktualität und Vollständigkeit der Angaben kann trotz sorgfältiger Prüfung keine Gewähr übernommen werden.

Arbeitszeitrecht – Hinweise - Stand 01/11/2011 KAR – Redaktion 01/11/2011 KAR

Seite 1 von 6

das ihm hierfür zustehende Bruttoarbeitsentgelt zu gewähren (§ 6 V ArbZG)

6. Höchstens 6 h Arbeit ohne Pause

- Gesetzliche Mindestpausen
 - bis 6,00 h: keine Pause
 - 6,01 bis 9,00 h: min. 30 Minuten
 - ab 9,01 h: min. 45 Minuten
- Pausen gehören nicht zur Arbeitszeit und werden nicht bezahlt
- Pausen müssen vorher feststehen
- Pausenblöcke zu min. 15 Minuten möglich
- Arbeitsunterbrechungen von weniger als 15 Minuten sind keine Pausen im Sinne des Arbeitszeitgesetzes (z.B. Raucherpausen)

7. Ruhezeit 11 h

- nach der Arbeit muss eine ununterbrochene Ruhezeit von min. 11 h liegen
- Verkürzung zulässig auf **10 h** Ruhezeit u.a. in **Gastronomie und Hotellerie**, Krankenhäusern, Pflegeeinrichtungen, Verkehrsbetrieben
- Ausgleich: jede Verkürzung ist durch Verlängerung einer anderen Ruhezeit auf min. 12 h innerhalb eines Kalendermonats oder innerhalb von vier Wochen auszugleichen.
- in Krankenhäusern und anderen Einrichtungen zur Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen können Kürzungen der Ruhezeit durch Inanspruchnahmen während der Rufbereitschaft, die nicht mehr als die Hälfte der Ruhezeit betragen, zu anderen Zeiten ausgeglichen werden.

8. Sonn- und Feiertage: 15 freie Sonntage

- Grundsatz: Beschäftigungsverbot an Sonn- und Feiertagen
- Ausnahmen: **Gaststätten** und anderen Einrichtungen zur **Bewirtung und Beherbergung**, Krankenhäuser u. a.
- **15 Sonntage gänzlich arbeitsfrei** sein; durch Tarifvertrag Absenkung auf 10 freie Sonntage möglich, z.B. Manteltarifvertrag Hotellerie und Gastronomie in BW, NDS, NRW, RPf je 10 freie Sonntage
- Schichtbetriebe: Vor- und Zurückverlegung der Sonn- und Feiertagsruhe um bis zu 6 h (Kraftfahrer 2 h) möglich, wenn Betrieb nach Beginn der Ruhezeit für 24 h ruht

9. Sonn- und Feiertage: Ersatzruhetage

- **Sonntagsarbeit:** innerhalb eines den Beschäftigungstag einschließenden Zeitraums von zwei Wochen ist für Arbeit an einem Sonntag ein Ersatzruhetag zu gewähren
- **Feiertagsarbeit:** innerhalb eines den Beschäftigungstag einschließenden Zeitraums von acht Wochen ist für Arbeit an einem Feiertag ein Ersatzruhetag zu gewähren
- Die Sonn- oder Feiertagsruhe oder der Ersatzruhetag ist unmittelbar in Verbindung mit einer Ruhezeit gewähren, soweit technische oder arbeitsorganisatorische Gründe nicht entgegenstehen.
- **Ersatzruhetag an freien Werktagen!** Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 23.03.2006 - 6 AZR 497/05: „Nach dem Wortlaut der Norm kommt als **Ersatzruhetag jeder Werktag**, also auch ein ohnehin **arbeitsfreier Samstag** oder ein **schichtplanmäßig freier sonstiger Werktag** in Betracht. Eine bezahlte Freistellung an einem Beschäftigungstag kann nicht verlangt werden [...]. Dies entspricht dem Zweck des ArbZG, das von der Sechstage-Woche ausgeht. Im Vordergrund steht der Arbeitsschutz (§ 1 ArbZG). § 11 Abs. 3 ArbZG dient in erster Linie dem Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer aus öffentlichem Interesse. Der Arbeitnehmer soll mindestens einen Ruhetag pro Siebentage-Zeitraum haben. Das Gesetz will auch für den Schichtarbeiter, der an Wochenfeiertagen arbeitet, das gesetzliche Minimum an arbeitsfreien Tagen sicherstellen. Auf die betriebsüblichen freien Arbeitstage pro Woche, zB bei der Fünf-Tage-Woche, kommt es somit nicht an.“
- **Tarifverträge** können spezielle Ausgleichsregelungen vorsehen

10. Aufzeichnungs- und Aushangpflicht

- über 8 h hinausgehende Arbeitszeit an Werktagen ist aufzuzeichnen
- Arbeitszeit an Sonn- und Feiertagen ist vollständig aufzuzeichnen
- Nachweise sind 2 Jahre aufzubewahren.
- Arbeitszeitgesetz ist an geeigneter Stelle im Betrieb auszuhängen

Die Angaben dienen lediglich als erste Hinweise. Sie können und sollen eine individuelle Beratung nicht ersetzen. Für die Richtigkeit, Aktualität und Vollständigkeit der Angaben kann trotz sorgfältiger Prüfung keine Gewähr übernommen werden.

Arbeitszeitrecht – Hinweise - Stand 01/11/2011 KAR – Redaktion 01/11/2011 KAR

Seite 2 von 6

Teil 2 Jugendarbeitsschutzgesetz Arbeitszeit von Kindern und Jugendlichen

Die Beschäftigung von Kindern unter 13 Jahren ist grundsätzlich verboten. Die Beschäftigung von Kindern ab 13 und Jugendlichen ab 15 Jahren ist eingeschränkt möglich.

Kind i. S. d. Jugendarbeitsschutzgesetzes ist, wer noch **nicht 15** Jahre alt ist.

Jugendlicher i. S. dieses Gesetzes sind alle 15, aber **noch unter 18** Jährigen

A. Kinder und vollzeitschulpflichtige Jugendliche

1. Mindestalter

- **Kinder unter 13 Jahre** dürfen nicht beschäftigt werden (Ausnahmen mit behördlicher Zustimmung bei Theater- und Musikaufführungen)
- **Kinder über 13 Jahre und vollzeitschulpflichtige Jugendliche** dürfen nur beschäftigt werden, sofern das Jugendarbeitsschutzgesetz und die Kinderarbeitschutzverordnung Ausnahmen vorsehen.

2. Ausnahmen vom Kinderarbeitsverbot

- **Erlaubt / Nicht verboten sind** u.a.
 - Beschäftigungstherapie
 - Betriebspraktika während Vollzeitschulpflicht, z.B. angeordnete Schülerbetriebspraktika, hingegen „selbstorganisierte“ Praktika nur während der Schulferien
 - Erfüllung von richterlichen Weisungen, z.B. Sozialstunden
 - Veranstaltung mit behördlicher Ausnahme
- **Beschäftigung mit Einwilligung des Personensorgeberechtigten**, soweit die Beschäftigung leicht und für Kinder geeignet ist. **Kinderarbeitschutzverordnung** beachten! Kinder über 13 Jahre und vollzeitschulpflichtige Jugendliche dürfen grundsätzlich nur beschäftigt werden mit: **Austragen von Zeitungen, Zeitschriften, Anzeigenblättern und Werbeprospekten.**

3. Kindern unter 15 Jahre

- höchstens 2 h am Tag; landwirtschaftliche Familienbetrieben 3 h
- nicht zwischen 18 und 8 Uhr

- nicht vor, nicht während des Schulunterrichts

4. vollzeitschulpflichtige Jugendlichen

- Die allgemeine Schulpflicht richtet sich nach den Schulgesetzen der Länder. Je nach Bundesland dauert diese 9 oder 10 Jahre. Maßgeblich ist grundsätzlich die Anzahl der tatsächlichen Schulbesuchsjahre. Übersprungene Klassen werden angerechnet.
- Vollzeitschulpflichtige Jugendliche nur während der **Schulferien**
- höchstens vier Wochen im **Kalenderjahr**, d.h. nur **20 Arbeitstage** sind erlaubt, z. B. aufgeteilt auf Oster- und Sommerferien
- Arbeitszeiten dann wie Jugendliche Auszubildende

B. Nicht vollzeitschulpflichtige Kinder

Kinder, die nicht mehr vollzeitschulpflichtig sind (Schulpflicht erfüllt), dürfen beschäftigt werden

- in einem Berufsausbildungsverhältnis
- außerhalb eines Berufsausbildungsverhältnisses nur mit leichten und für sie geeigneten Tätigkeiten bis zu sieben Stunden täglich und 35 Stunden wöchentlich

C. Jugendliche Auszubildende

1. Anwendungsbereich

Auszubildende unter 18 Jahren

2. Am Tag 8 h, 40h pro Woche

- Arbeitszeit: Beginn bis Ende der täglichen Beschäftigung nach Abzug der Pausen
- 8 h am Tag - Verlängerung auf 8,5 h bei Ausgleich durch Kürzung einzelner Tage derselben Woche auf weniger als 8 h
- 5-Tage-Woche
- 40 h pro Woche
- 2 Ruhetage je Woche, sollen aufeinander folgen
- Wenn in Verbindung mit Feiertagen an Werktagen nicht gearbeitet wird, damit die Beschäftigten eine längere zusammenhängende Freizeit haben, so darf die ausfallende Arbeitszeit auf die Werktage von fünf zusammenhängenden, die Ausfalltage einschließenden Wochen nur dergestalt verteilt werden, dass die Wochenarbeitszeit im Durchschnitt dieser fünf Wochen 40 Stunden nicht

Die Angaben dienen lediglich als erste Hinweise. Sie können und sollen eine individuelle Beratung nicht ersetzen. Für die Richtigkeit, Aktualität und Vollständigkeit der Angaben kann trotz sorgfältiger Prüfung keine Gewähr übernommen werden.

Arbeitszeitrecht – Hinweise - Stand 01/11/2011 KAR – Redaktion 01/11/2011 KAR

Seite 3 von 6

überschreitet. Die tägliche Arbeitszeit darf hierbei achteinhalb Stunden nicht überschreiten.

3. Höchstens 4 1/2 h ohne Pause

- Gesetzliche Mindestpausen
 - bis 4,30 h: keine Pause
 - 4,31 bis 6,00 h: 30 Minuten
 - ab 6,01 h: 60 Minuten
- Pausen gehören nicht zur Arbeitszeit und werden nicht bezahlt
- Pausenblöcke zu min. 15 Minuten möglich
- Lage: frühestens eine Stunde nach Arbeitsbeginn, spätestens eine Stunde vor Arbeitsende
- Pausen müssen vorher feststehen
- Jugendlichen darf der Aufenthalt während der Ruhepausen in Arbeitsräumen nur gestattet werden, wenn die Arbeit in diesen Räumen während dieser Zeit eingestellt ist und die notwendige Erholung nicht beeinträchtigt wird.

4. Höchstens 10 Stunden pro Schicht

- einschließlich aller Pausen max. 10 h von Beginn bis Ende der Arbeit
- Ausnahme: u.a. Gaststättengewerbe 11 h; Bergbau unter Tage 8 h

5. Mindestens 12 Stunden Freizeit

- Nach Arbeitsende muss eine ununterbrochene Freizeit von min 12 h liegen

6. Keine Nacharbeit für Jugendliche

- Beschäftigungsverbot von 20 bis 6 Uhr
- Ausnahmen: Jugendliche über 16 Jahre dürfen beschäftigt werden
 - Gaststätten- und Schaustellergewerbe bis 22 Uhr,
 - mehrschichtigen Betrieben bis 23 Uhr,
 - Landwirtschaft ab 5 / bis 21 Uhr,
 - Bäckereien / Konditoreien ab 5 UhrIn Bäckereien dürfen Jugendliche über 17 Jahre ab 4 Uhr beschäftigt werden.
- Beginnt am Folgetag die **Berufsschule** vor 9 Uhr, dürfen die Jugendlichen nur bis 20 Uhr beschäftigt werden.

7. Samstagsarbeit

- Samstags dürfen Jugendliche grundsätzlich nicht beschäftigt werden.
- Ausnahmen: u.a. **Gaststätten-** und **Schaustellergewerbe**, **Bäckereien** und **Konditoreien**,

en, Krankenanstalten, außerbetriebliche Ausbildungsmaßnahmen, bei Freistellung an anderem berufsschulfreien Arbeitstag derselben Woche (5-Tage-Woche!);

- im Monat sollen 2 Samstage frei sein

8. Sonntagsarbeit

- Sonntags dürfen Jugendliche grundsätzlich nicht beschäftigt werden.
- Ausnahmen: u.a. Gaststättengewerbe, Krankenanstalten, Pflegeheime.
- **Ersatzruhetag** für Sonntagsarbeit durch Freistellung an einem berufsschulfreien Arbeitstag. In Betrieben mit einem **Betriebsruhetag** in der Woche kann die Freistellung auch an diesem Tag erfolgen, wenn die Jugendlichen an diesem Tag keinen Berufsschulunterricht haben.
- pro Monat müssen 2 Sonntage frei bleiben; jeder zweite Sonntag soll es.

9. Feiertage

- Jugendliche dürfen nicht beschäftigt werden an:
 - 24.12. ab 14 Uhr
 - 25.12.
 - 31.12. ab 14:00 Uhr
 - 1.1.
 - 1. Osterfeiertag
 - 1.5.
 - Keine Ausnahmen!
- An anderen gesetzlichen Feiertagen dürfen Jugendliche beschäftigt werden, wenn sie an Sonntagen beschäftigt werden dürften (s.o. Sonntagsarbeit). Wird der Jugendliche an einem auf einen Werktag fallenden gesetzl. Feiertag beschäftigt, ist der Jugendliche in derselben oder der folgenden Woche an einem berufsschulfreien Arbeitstag freizustellen.

10. Berufsschule

- Für die Teilnahme am Berufsschulunterricht sind Auszubildende bezahlt freizustellen.
- Jugendliche dürfen nicht beschäftigt werden:
 - vor einem vor 9 Uhr beginnenden Unterricht, gilt auch für berufsschulpflichtige Auszubildende über 18 Jahre
 - an einem Berufsschultag mit mehr als fünf Stunden zu je 45 Min., einmal in der Woche,

Die Angaben dienen lediglich als erste Hinweise. Sie können und sollen eine individuelle Beratung nicht ersetzen. Für die Richtigkeit, Aktualität und Vollständigkeit der Angaben kann trotz sorgfältiger Prüfung keine Gewähr übernommen werden.

Arbeitszeitrecht – Hinweise - Stand 01/11/2011 KAR – Redaktion 01/11/2011 KAR

Seite 4 von 6

- in Berufsschulwochen mit einem planmäßigen Blockunterricht von mindestens 25 h an mindestens 5 Tagen; zusätzliche betriebliche Ausbildungsveranstaltungen bis zu 2 h wöchentlich sind zulässig.
- Auf die Arbeitszeit werden angerechnet:
 - Berufsschultag: 8 h
 - Berufsschulwoche mit min. 25 h Blockunterricht an min. 5 Tagen: 40 h
 - Kürzerer Unterricht: Unterrichtszeit einschließlich Pausen.

11. Prüfungen und außerbetriebliche Ausbildungsmaßnahmen

- Für Prüfungen und Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte und am Arbeitstag vor der schriftlichen Abschlussprüfung ist der Auszubildende bezahlt frei zustellen
- auf die Arbeitszeit wird die Zeit der Teilnahme einschließlich der Pausen angerechnet; für den Arbeitstag vor der schriftlichen Abschlussprüfung werden acht Stunden angerechnet

12. Urlaub

Maßgeblich für den Anspruch für das Kalenderjahr ist das Alter zu Jahresbeginn.

Alter	Tagewoche	Anspruch
15 Jahre	6	30 Werktage
	5	25 Arbeitstage
16 Jahre	6	27 Werktage
	5	23 Arbeitstage
17 Jahre	6	25 Werktage
	5	21 Arbeitstage

Im Bergbau unter Tage erhalten Jugendliche 3 Werktage mehr Urlaub.

13. Gesundheitliche Betreuung

Für jugendliche sind Maßnahmen der gesundheitlichen Betreuung festgelegt. Jugendliche dürfen erst ausgebildet oder beschäftigt werden, wenn die Bescheinigung über die ärztliche Erstuntersuchung vorliegt. Für diese und für vorgeschriebene Nachuntersuchungen ist der Jugendliche bezahlt freizustellen. Die Bescheinigung darf nicht älter als vierzehn Monate sein.

Dies gilt nicht für eine nur geringfügige oder eine nicht länger als zwei Monate dauernde Beschäftigung mit leichten Arbeiten, von denen

keine gesundheitlichen Nachteile zu befürchten sind.

Jugendliche dürfen nicht beschäftigt werden mit Arbeiten,

- die ihre physische oder psychische Leistungsfähigkeit übersteigen,
- mit Arbeiten, bei denen sie sittlichen Gefahren ausgesetzt sind,
- die mit Unfallgefahren verbunden sind, von denen anzunehmen ist, daß Jugendliche sie wegen mangelnden Sicherheitsbewußtseins oder mangelnder Erfahrung nicht erkennen oder nicht abwenden können,
- bei denen ihre Gesundheit durch außergewöhnliche Hitze oder Kälte oder starke Nässe gefährdet wird,
- bei denen sie schädlichen Einwirkungen von Lärm, Erschütterungen oder Strahlen ausgesetzt sind,
- bei denen sie schädlichen Einwirkungen von Gefahrstoffen im Sinne des Chemikaliengesetzes ausgesetzt sind,
- bei denen sie schädlichen Einwirkungen von biologischen Arbeitsstoffen im Sinne der Richtlinie 90/679/EWG des Rates vom 26. November 1990 zum Schutze der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch biologische Arbeitsstoffe bei der Arbeit ausgesetzt sind.

Diese gilt nicht für die Beschäftigung Jugendlicher, soweit dies zur Erreichung ihres Ausbildungszieles erforderlich ist, ihr Schutz durch die Aufsicht eines Fachkundigen gewährleistet ist und der Luftgrenzwert bei gefährlichen Stoffen unterschritten wird.

14. Aushänge: Gesetz, Arbeitszeit, Pausen

Wird regelmäßig **min. ein Jugendlicher** beschäftigt, ist das Jugendarbeitsschutzgesetz und die Anschrift der zuständigen Aufsichtsbehörde an geeigneter Stelle auszulegen oder auszuhängen.

Werden regelmäßig **min. drei Jugendliche** beschäftigt, ist ein Aushang über Beginn und Ende der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit und der Pausen der Jugendlichen an geeigneter Stelle anzubringen.

Die Angaben dienen lediglich als erste Hinweise. Sie können und sollen eine individuelle Beratung nicht ersetzen. Für die Richtigkeit, Aktualität und Vollständigkeit der Angaben kann trotz sorgfältiger Prüfung keine Gewähr übernommen werden.

Arbeitszeitrecht – Hinweise - Stand 01/11/2011 KAR – Redaktion 01/11/2011 KAR

Seite 5 von 6

D. Ordnungswidrigkeiten

Verstöße gegen das Arbeitszeitgesetz können mit Geldbußen geahndet werden und können, etwa bei Uneinsichtigkeit, zum Verlust der Gewerbeerlaubnis führen. Eine Ordnungswidrigkeit ist erfüllt bei vorsätzlicher oder fahrlässiger Nichtbeachtung der gesetzlichen Vorgaben.

E. Behördliche Ausnahmen und Notfälle im Sinne des Arbeitszeitrechts

Die **Aufsichtsbehörde** kann auf Antrag bestimmte Ausnahmen bewilligen. Selbst dann darf die wöchentliche Arbeitszeit **48 Stunden** im Durchschnitt von sechs Kalendermonaten oder 24 Wochen nicht überschreiten.

Von den Arbeitszeitvorgaben des **Arbeitszeitgesetzes** darf unabhängig von einer Ausnahme-genehmigung ausnahmsweise 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. Notfälle sind bspw. Überschwemmungen, Brände oder Stürme. Selbst bei

Vorliegen einer Ausnahmesituation darf die wöchentliche Arbeitszeit im Durchschnitt von sechs Kalendermonaten oder 24 Wochen 48 Stunden nicht überschreiten.

Das **Jugendarbeitsschutzgesetz** sieht ebenfalls eine Ausnahme vor im Falle einer Beschäftigung Jugendlicher mit vorübergehenden und unaufschiebbaren Arbeiten in Notfällen, allerdings nur soweit **erwachsene Beschäftigte nicht in ausreichender Anzahl** zur Verfügung stehen. Arbeitszeitüberschreitungen durch Notfälle sind innerhalb der folgenden drei Wochen auszugleichen. Arbeitszeitrechtlich gelten als Notfall bspw., Stromausfälle, Überschwemmungen, Maschinenschäden, Feuer.

Die Anforderungen sind streng. Führen lediglich **Organisationsfehler bei der Dienstplangestaltung** zu einer Überschreitung der Höchstarbeitszeit, soll sich der Arbeitgeber nicht auf das Vorliegen eines Notfalles berufen können (vgl. LAG BW Urteil vom 23.11.2000, 4 Sa 81 / 00 zu § 14 Arbeitszeitgesetz).

Verfasser:
Kirsten Alexander Ritz, Rechtsanwalt

Für Wünsche und Fragen wenden Sie sich bitte an Ihren Kundenbetreuer bei der lohn-ag.de AG

Die Angaben dienen lediglich als erste Hinweise. Sie können und sollen eine individuelle Beratung nicht ersetzen. Für die Richtigkeit, Aktualität und Vollständigkeit der Angaben kann trotz sorgfältiger Prüfung keine Gewähr übernommen werden.

Arbeitszeitrecht – Hinweise - Stand 01/11/2011 KAR – Redaktion 01/11/2011 KAR

Seite 6 von 6