



Freie und Hansestadt Hamburg
Behörde für Gesundheit und Verbraucherschutz
Amt für Arbeitsschutz

Wie viel Arbeit darf sein?



Arbeitszeitgesetz
und Tarifverträge

Arbeitszeitgestaltung zum Vorteil für alle

Diese Broschüre der Serie „Wie viel Arbeit darf sein?“ informiert Sie über die Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG) und bietet eine Hilfestellung bei der Gestaltung der Arbeitszeit.

Das Arbeitszeitgesetz gibt den Rahmen vor, in dem Arbeitgeber die Arbeitszeit gestalten können. Für werdende und stillende Mütter gilt zusätzlich das Mutterschutzgesetz. Die Arbeitszeit von Jugendlichen wird ausschließlich im Jugendarbeitsschutzgesetz geregelt. Tarifli-

che und arbeitsrechtliche Regelungen können ebenfalls Einfluss auf die Gestaltung der Arbeitszeit haben.

Gut geplante Arbeitszeitmodelle sollen den Interessen und Bedürfnissen von Beschäftigten und Arbeitgebern gerecht werden. Wenn es in Ihrem Betrieb Probleme mit der Arbeitszeitgestaltung gibt, sollten Sie versuchen, Lösungen mit Arbeitgebern, Beschäftigten und Personalvertretungen zu entwickeln.



Was können Tarifverträge regeln?

Einzelne Betriebe oder Branchen können die Regelungen des Arbeitszeitgesetzes nicht 1:1 umsetzen. Für Betroffene besteht grundsätzlich die Möglichkeit andere Arbeitszeitregelungen zu treffen. Die Arbeitgebervertretung muss mit den Arbeitnehmervertretungen die abweichenden Arbeitszeitregelungen in Tarifverträgen festlegen (§ 7 Abs. 1 und Abs. 2 ArbZG).

So kann beispielsweise ein Tarifvertrag regeln, dass

- die Arbeitszeit über 10 Stunden werktäglich verlängert wird, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und

in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst fällt (§ 7 Abs. 1 Nr. 1a ArbZG),

- ein anderer Ausgleichszeitraum für die Berechnung der durchschnittlichen Arbeitszeit von maximal 8 Stunden täglich festgelegt wird (§ 7 Abs. 1 Nr. 1b ArbZG),
- die Ruhezeit um bis zu 2 Stunden gekürzt wird (§ 7 Abs. 1 Nr. 3 ArbZG),
- die Ruhezeit bei Rufbereitschaft den Erfordernissen des Dienstes angepasst wird (§ 7 Abs. 2 Nr. 1 ArbZG).

Regelung durch das Arbeitszeitgesetz

durchschnittliche Arbeitszeit pro Tag	8 h
---------------------------------------	-----

maximal zulässige Arbeitszeit pro Tag	10 h
---------------------------------------	------

Ruhezeit	11 h
----------	------

Was kann ein Betrieb mit seinen Mitarbeitern vereinbaren...

Was können nicht tarifgebundene Unternehmen oder Unternehmen, in deren Branche es üblicherweise keine Tarifverträge gibt, machen, um ihre Arbeitszeitregelungen an ihre betrieblichen Bedürfnisse und die Bedürfnisse der Beschäftigten anzupassen?

Da alle Unternehmen grundsätzlich die gleichen Möglichkeiten haben sollen, hat der Gesetzgeber vorgesehen, dass in solchen Fällen entweder die Betriebsparteien selber oder der Arbeitgeber mit der staatlichen Aufsichtsbehörde entsprechende Arbeitszeitregelungen treffen können.



...wenn der Betrieb nicht tarifgebunden ist?

In vielen Branchen gibt es Tarifverträge, die aber nicht für alle Arbeitgeber gelten, beispielsweise in der Metallverarbeitung oder im Krankentransport. Diese Betriebe haben nach dem Arbeitszeitgesetz (§ 7 Abs. 3 ArbZG) trotzdem die Möglichkeit, aus dem für ihre Branche üblichen Tarifvertrag eine oder mehrere tarifvertragliche Regelungen zu übernehmen.

Voraussetzung ist, dass

- der Arbeitgeber in einer Region tätig ist, in der der betreffende Tarifvertrag gilt (räumlicher Geltungsbereich),

- der Betrieb einer Branche angehört, für die es einen Tarifvertrag gibt (sachlicher Geltungsbereich, z.B. im Pflegedienst) und dass

- der Arbeitgeber Ausnahmeregelungen für Personen treffen will, die in dem betreffenden Tarifvertrag genannt sind (persönlicher Geltungsbereich, wie beispielsweise Pflegepersonal).

Sind diese Voraussetzungen erfüllt, kann der Arbeitgeber mit den Personalvertretungen vereinbaren, den gesamten Tarifvertrag oder Teile des Tarifvertrages für den Betrieb

zu übernehmen. Gibt es in einem Betrieb keine Personalvertretung, können Arbeitgeber, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer direkt Vereinbarungen treffen.

Wollen Arbeitgeber und Beschäftigte nur Teile eines Tarifvertrages übernehmen, so dürfen sie diese nicht aus ihrem Zusammenhang herauslösen. Tarifvertragliche Regelungen, die sich sachlich aufeinander

beziehen, müssen gemeinsam angewendet werden. So kann z.B. nicht nur die Regelung zur Verlängerung der Arbeitszeiten, es muss auch die Regelung hinsichtlich der Pausen, Ruhezeiten und Ausgleichszeiten übernommen werden, da diese in engem sachlichen Zusammenhang stehen.



...wenn der Betrieb zu einer Branche gehört, die keine Tarifverträge hat.

Es gibt Branchen, in denen es keinen Tarifvertrag gibt, an den sich ein Betrieb anlehnen kann. Ein Beispiel sind Abschleppunternehmen. In diesen Fällen kann der Betrieb einen Ausnahmeantrag bei der staatlichen Aufsichtsbehörde stellen. Die Aufsichtsbehörde übernimmt die Aufgaben eines Tarifpartners. Sie wägt die betrieblichen Bedürfnisse und die erhöhten Belastungen der Beschäftigten gegeneinander ab und legt bei Bedarf den zulässigen Rahmen der Mehrarbeit in einer Ausnahmegenehmigung fest (§ 7 Abs. 5 ArbZG).

In der Genehmigung werden einzuhaltende Schutzmaßnahmen aufgeführt. Diese sollen eine Überlastung der Arbeitnehmer vermeiden und ein Mindestmaß an Gesundheitsschutz gewährleisten.

Wenn Sie Fragen haben,
wenden Sie sich gern an das Amt für Arbeitsschutz,
an Ihre Arbeitgeber- oder Arbeitnehmervertretungen.

Impressum

Ansprechpartner:

In Hamburg können Sie sich bei Fragen zur Gestaltung der Arbeitszeit an das Arbeitsschutztelefon des Amtes für Arbeitsschutz wenden. Außerhalb Hamburgs finden Sie Ihre Ansprechpartner im zuständigen Gewerbeaufsichtsamt. Weitere Informationen entnehmen Sie auch den Broschüren der Serie zur Arbeitszeitgestaltung (ab M61).

Herausgeber:

Behörde für Soziales,
Familie, Gesundheit und
Verbraucherschutz
Amt für Arbeitsschutz
Billstraße 80
20539 Hamburg



Arbeitsschutztelefon: +49 40 428 37-2112
arbeitnehmerschutz@bgv.hamburg.de
www.hamburg.de/arbeitsschutz

Bezug: Diese Broschüre (M65) können Sie kostenlos bestellen unter der o.a. Adresse sowie unter

Tel.: +49 40 428 37-2368
publikationen@bgv.hamburg.de
www.hamburg.de/arbeitsschutzpublikation

Gestaltung: www.kwh-design.de, K.Herrmann

Druck: Landesbetrieb Geoinformation
und Vermessung

1. Auflage, März 2005

Impressum aktualisiert 05.06

Anmerkung zur Verteilung:

Diese Druckschrift wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit des Senats der Freien und Hansestadt Hamburg herausgegeben. Sie darf weder von Parteien noch von Wahlbewerbern oder Wahlhelfern eines Wahlkampfes zum Zwecke der Wahlwerbung verwendet werden. Das gilt für Bürgerschafts-, Bundestags-, Europawahlen sowie die Wahlen zur Bezirksversammlung. Missbräuchlich ist insbesondere die Verteilung auf Wahlveranstaltungen, an Informationsständen der Parteien sowie das Einlegen, Aufdrucken, oder Aufkleben parteipolitischer Informationen oder Werbemittel. Untersagt ist gleichfalls die Weitergabe an Dritte zum Zwecke der Wahlwerbung. Auch ohne zeitlichen Bezug zu einer bevorstehenden Wahl darf die Druckschrift nicht in einer Weise verwendet werden, die als Parteinahme der Landesregierung zugunsten einzelner politischer Gruppen verstanden werden könnte. Die genannten Beschränkungen gelten unabhängig davon, wann, auf welchem Weg und in welcher Anzahl diese Druckschriften dem Empfänger zugegangen sind. Den Parteien ist es jedoch gestattet, die Druckschrift zur Unterrichtung der eigenen Mitglieder zu verwenden.

