**Checkliste: Zulässige Höchstarbeitszeit**

|  |  |
| --- | --- |
| Was ist zu beachten? | Beachtet |
| **Grundsätzliches**   * Umfang: pro Werktag 8 Stunden (§§ 3 Abs. 1, 6 Abs. 2 ArbZG) bzw. pro Woche 48 Stunden (6 Werktage à 8 Stunden) * Grenze: Richtlinie 93/104/EG * Geltungsbereich: Gilt für Arbeiter, Angestellte und für die zum Zwecke der Berufsausbildung Beschäftigten (§ 2 Abs. 2 ArbZG). | ❏ |
| **Spezielle Regelungen**   * Für Arbeitnehmer in Verkaufsstellen: § 17 LadSchlG * Für Zivildienstleistende: § 32 Abs. 1 ZDG * Für Kraftfahrer: EG-VO 3820/85 und in der Richtlinie 02/15/EG (Einhaltung der Lenk- und Ruhezeiten) * Für Jugendliche: §§ 8 ff. JArbSchG * Für werdende und stillende Mütter: § 8 MuSchG * Für Schwerbehinderte: § 124 SGB IX * Für Abrufkräfte: § 12 TzBfG | ❏ |
| **Einschränkungen durch Tarifverträge**   * z.B. 37,5-Stunden Woche im Einzelhandel | ❏ |
| **Verlängerung**   * **Auf bis zu 10 Stunden pro Werktag (§ 3 Satz 2 ArbZG)** Voraussetzung: Innerhalb von 6 Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen werden im Durchschnitt 8 Stunden werktäglich nicht überschritten (Regelausgleichszeitraum).      * **Über 8 Stunden hinaus auch ohne Zeitausgleich (§ 7 Abs. 2a ArbZG)** Voraussetzungen:   + Verlängerung ist in einem Tarifvertrag oder aufgrund eines Tarifvertrags in einer Betriebsvereinbarung zugelassen   + in die Arbeitszeit fällt regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst   + es ist durch besondere Regelungen sichergestellt, dass keine Gesundheitsgefährdung für Arbeitnehmer eintritt (z.B. Regelung zu Ruhezeiten und Ausgleichszeiträumen in Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung)   + schriftliche Einwilligung des Arbeitnehmers gemäß § 7 Abs. 7 ArbZG      * **Auf über 10 Stunden (§ 7 Abs. 1 Nr. 1a und b, Nr. 4 ArbZG)** Voraussetzungen:   + in die Arbeitszeit fällt regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst   + es wird ein anderer Ausgleichszeitraum festgelegt   + Arbeitszeit darf 48 Stunden pro Woche im Durchschnitt von 12 Kalendermonaten nicht übersteigen (Abs. 8)      * **Möglichkeiten anderer Regelungen in bestimmten Bereichen, 7 Abs. 2-4 ArbZG, insbesondere:**   + Anpassung der Arbeitszeit in der Landwirtschaft in der Bestellungs- und Erntezeit sowie entsprechend den Witterungseinflüssen (Abs. 2 Nr. 2)   + Anpassung der Arbeitszeit bei Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen an die Eigenart der Tätigkeit und zum Wohl der Patienten (Abs. 2 Nr. 3)   + Anpassung der Arbeitszeit im öffentlichen Dienst an die Eigenart der Tätigkeit (Abs. 2 Nr. 4)   + Anpassung der Arbeitszeit in nicht tarifgebundenen Betrieben durch Übernahme der Regelungen des Tarifvertrags, in dessen Geltungsbereich Betrieb liegt (Abs. 3)   + Anpassung der Arbeitszeit in kirchlichen Einrichtungen (Abs. 4)      * Voraussetzungen:   + Änderung ist in einem Tarifvertrag oder aufgrund eines Tarifvertrags in einer Betriebsvereinbarung zugelassen   + Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer ist durch entsprechenden Zeitausgleich gewährleistet   + Arbeitszeit darf 48 Stunden pro Woche im Durchschnitt von 12 Kalendermonaten nicht übersteigen (Abs. 8)      * **Sonderregelungen** * **In Bereichen, in denen üblicherweise keine Tarifverträge bestehen, kann die Aufsichtsbehörde Ausnahmen von § 7 Abs. 1, 2 oder 2a ArbZG zulassen (Abs. 5):** Voraussetzungen:   + betriebliche Gründe   + keine Gesundheitsgefährdung für Arbeitnehmer   + Arbeitszeit darf 48 Stunden pro Woche im Durchschnitt von 6 Kalendermonaten oder 24 Wochen nicht übersteigen (Abs. 8 Satz 2) * **In Bereichen, in denen Ausnahmen durch Rechtsverordnung zugelassen sind (Abs. 6):** Voraussetzungen:   + betriebliche Gründe   + keine Gesundheitsgefährdung für Arbeitnehmer      * **Verlängerung der werktäglichen Arbeitszeit auf über 12 Stunden** Voraussetzung: Ruhezeit von mindestens 11 Stunden im unmittelbaren Anschluss an die Arbeitszeit (§ 7 Abs. 9 ArbZG). | ❏ |
| **Verlängerung in außergewöhnlichen Fällen**   * **Ohne Bewilligung der Aufsichtsbehörde (§ 14 ArbZG)**   + vorübergehende Arbeiten in Notfällen und außergewöhnlichen Fällen (Abs. 1)   + geringe Anzahl von Arbeitnehmer betroffen   + Arbeitsergebnis ohne Verlängerung gefährdet bzw. würde unverhältnismäßiger Schaden eintreten   + andere Vorkehrungen Arbeitgeber nicht zumutbar (Abs. 2 Nr. 1)   + in Forschung und Lehre   + unaufschiebbare Vor- und Abschlussarbeiten   + unaufschiebbare Arbeiten zur Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen oder von Tieren   + andere Vorkehrungen Arbeitgeber nicht zumutbar (Abs. 2 Nr. 2)      * **Mit Bewilligung der Aufsichtsbehörde (§ 15 ArbZG)**   + im Falle von Kontischicht (Abs. 1 Nr. 1a)   + auf Bau- und Montagestellen (Abs. 1 Nr. 1b)   + in Saison- und Kampagnebetrieben (Abs. 1 Nr. 2)   + weitere Ausnahmen bei dringendem öffentlichen Interesse (Abs. 2)      * **Aufgrund von Rechtsverordnung im Verteidigungsfall (Abs. 3)** | ❏ |