





Vorwort



Das Arbeitszeitgesetz verfolgt das Ziel, die Sicherheit und den Gesundheitsschutz bei der Gestaltung der Arbeitszeit zu gewährleisten, die Rahmenbedingungen für flexible Arbeitszeiten zu verbessern und die Sonntage und staatlich anerkannten Feiertage durch ein grundsätzliches Beschäftigungsverbot als Tage der Arbeitsruhe zu schützen.

Das Gesetz gibt die wesentlichen Rahmenbedingungen für die Arbeitszeit, die Ruhepausen und die Ruhezeit vor und stellt auch auf die Besonderheiten der Nacht- und Schichtarbeit ab. Den Tarifvertragsparteien und den Betriebspartnern wurden Befugnisse eingeräumt, die konkreten Arbeitszeitregelungen an die spezifischen Gegebenheiten in den einzelnen Wirtschaftsbereichen bzw. den einzelnen Unternehmen anzupassen.

Diese Broschüre richtet sich an Arbeitgeber und Arbeitnehmer gleichermaßen, um ihnen die wesentlichen Informationen zur Umsetzung der Regelungen des Arbeitszeitgesetzes in der Praxis nahezubringen.

Ihre

A handwritten signature in black ink, which appears to read 'Manuela Schwesig'.

Manuela Schwesig

Ministerin für Arbeit, Gleichstellung und Soziales
Mecklenburg-Vorpommern



Inhaltsverzeichnis

Werktägliche Arbeitszeit	2
Ruhepausen	3
Ruhezeit	4
Nacht- und Schichtarbeit	6
Abweichende Regelung	9
Sonntagsruhe – Feiertagsruhe	10
Ausgleich für Sonn- und Feiertagsbeschäftigung	14
Abweichende Regelung	15
Außergewöhnliche Fälle	16
Weitere Arbeitszeitsvorschriften	17
Aushang und Arbeitszeitsnachweise	17
Aufsicht	18
Auskünfte und Rechtsgrundlagen	19
Rechtsgrundlagen	20

Werktägliche Arbeitszeit

(§§ 2, 3, 15 ArbZG)

- Die Arbeitszeit ist die Zeit vom Beginn bis zum Ende der Arbeit ohne die Ruhepausen; Arbeitszeiten bei mehreren Arbeitgebern sind zusammenzurechnen.
- Die **werktägliche Arbeitszeit** darf **8 Stunden** nicht überschreiten.
- Sie kann auf bis zu **10 Stunden** verlängert werden, wenn durch entsprechende Verkürzung an anderen Werktagen in sechs Kalendermonaten oder 24 Wochen eine durchschnittliche werktägliche Arbeitszeit von 8 Stunden nicht überschritten wird.

Als Werktage gelten die Tage von Montag bis Samstag.

Praktisch kann damit ein Arbeitnehmer (ggf. auch unter Einbeziehung ausnahmsweise zulässiger Arbeiten am Sonntag) somit auch mehrere Wochen hintereinander bis zu 60 Stunden beschäftigt werden, wenn die Arbeitszeit in den vorangegangenen und/oder darauffolgenden Wochen so verkürzt wird, dass im Durchschnitt acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden.

- Im Einzelfall können **Ausnahmegenehmigungen für längere Arbeitszeiten** durch das Landesamt für Gesundheit und Soziales, Abt. Arbeitsschutz und technische Sicherheit erteilt werden
 - für kontinuierliche Schichtbetriebe zur Erreichung zusätzlicher Freischichten,
 - für Bau- und Montagestellen,

- für Saison- und Kampagnebetriebe für die Zeit der Saison oder Kampagne, wenn die Verlängerung der Arbeitszeit über 8 Stunden werktäglich durch eine entsprechende Verkürzung zu anderen Zeiten ausgeglichen wird.
- Das Landesamt für Gesundheit und Soziales, Abt. Arbeitsschutz und technische Sicherheit kann über die im Gesetz vorgesehenen Ausnahmen hinaus weitergehende Ausnahmen zulassen, soweit sie im **öffentlichen Interesse** dringend nötig werden.

Ruhepausen

(§ 4 ArbZG)

- Jedem Arbeitnehmer sind **Ruhepausen** wie folgt zu gewähren:
 - bei einer Arbeitszeit von mehr als 6 bis zu 9 Stunden **30 Minuten**,
 - bei einer Arbeitszeit von mehr als 9 Stunden **45 Minuten**.
- Die Ruhepausen, die dem Arbeitnehmer zu seiner freien Verfügung stehen, können in Zeitabschnitte von jeweils mindestens 15 Minuten aufgeteilt werden. Länger als 6 Stunden hintereinander dürfen Arbeitnehmer nicht ohne Ruhepause beschäftigt werden.

Ruhezeit

(§ 5 ArbZG)

Die **Ruhezeit** ist die Freizeit der Arbeitnehmer zwischen der Beendigung der täglichen Arbeitszeit und ihrem Wiederbeginn am nächsten Arbeitstag. Auch Rufbereitschaft kann Ruhezeit sein, solange der Betroffene nicht zur Arbeitsleistung herangezogen wird.

- Nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit müssen Arbeitnehmer eine **ununterbrochene** Ruhezeit von mindestens **11 Stunden** haben.
- Eine Verkürzung auf 10 Stunden ist möglich bei Ausgleich innerhalb eines Kalendermonats oder innerhalb von 4 Wochen:
 - 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,
 - in der Landwirtschaft und in der Tierhaltung.
- In Krankenhäusern und anderen Einrichtungen zur Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen können Kürzungen der Ruhezeit durch Inanspruchnahme während des Bereitschaftsdienstes oder der Rufbereitschaft, die nicht mehr als die Hälfte der Ruhezeit betragen, zu anderen Zeiten ausgeglichen werden.

- Im Einzelfall können **Ausnahmegenehmigungen für kürzere Ruhezeiten** durch das Landesamt für Gesundheit und Soziales, Abt. Arbeitsschutz und technische Sicherheit bewilligt werden
 - bei Arbeitsbereitschaft, Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft entsprechend den Besonderheiten dieser Inanspruchnahme im öffentlichen Dienst,
 - zur Herbeiführung eines regelmäßigen wöchentlichen Schichtwechsels zweimal innerhalb eines Zeitraumes von drei Wochen.
- Soweit Vorschriften der Europäischen Gemeinschaften für Kraftfahrer und Beifahrer geringere Mindestruhezeiten zulassen, gelten diese Vorschriften.

Nacht- und Schichtarbeit

(§§ 2, 6, 14, 15 ArbZG)

- **Nachtarbeit** ist jede Arbeit, die mehr als 2 Stunden der Nachtzeit umfasst.

Nachtzeit ist die Zeit von 23 bis 6 Uhr, in Bäckereien und Konditoreien die Zeit von 22 bis 5 Uhr.

Nachtarbeitnehmer sind Arbeitnehmer, die

- aufgrund ihrer Arbeitszeitgestaltung normalerweise Nachtarbeit in Wechselschicht zu leisten haben oder
- Nachtarbeit an mindestens 48 Tagen im Kalenderjahr leisten.

- **Schichtarbeit** liegt vor, wenn eine bestimmte Arbeitsaufgabe über einen längeren Zeitraum als die tatsächliche Arbeitszeit eines Arbeitnehmers hinaus anfällt und daher von mehreren Arbeitnehmern oder Arbeitnehmergruppen in einer geregelten zeitlichen Reihenfolge erbracht wird.

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

Bei Nachtarbeitnehmern darf

- die werktägliche Arbeitszeit **8 Stunden** nicht überschreiten,
- sie kann auf bis zu **10 Stunden** verlängert werden, wenn innerhalb eines Kalendermonats oder innerhalb von 4 Wochen durchschnittlich 8 Stunden werktäglich nicht überschritten werden.

- Ruhepausen und Ruhezeiten sind nach den allgemeinen Grundsätzen des ArbZG zu gewähren.

Nacharbeitnehmer haben Anspruch auf:

■ **arbeitsmedizinische Untersuchungen**

- vor Beginn der Beschäftigung und danach jeweils in Zeitabständen von mindestens 3 Jahren,
- nach Vollendung des 50. Lebensjahres jedes Jahr.

Die Kosten der Untersuchung trägt der Arbeitgeber.

- Dem Nacharbeitnehmer ist für die während der Nachtzeit geleisteten Arbeitsstunden ein **angemessener Ausgleich** zu gewähren, wenn eine tarifliche Regelung fehlt oder der Arbeitgeber nicht tarifgebunden ist.

Als Ausgleich kommt in Betracht:

- eine angemessene Anzahl bezahlter freier Tage oder
- Zahlung eines angemessenen Zuschlags auf das Bruttoarbeitsentgelt.

- Sofern nicht dringende betriebliche Erfordernisse entgegenstehen, ist der Arbeitgeber verpflichtet, **auf Verlangen** des Nacharbeitnehmers eine Umsetzung auf einen für ihn geeigneten Tagesarbeitsplatz vorzunehmen, wenn

- die weitere Verrichtung von Nacharbeit gesundheitsgefährdend ist,
- die Betreuung eines Kindes unter 12 Jahren oder die Versorgung eines schwerpflegebedürftigen Angehörigen nicht durch andere im Haushalt lebende Personen sichergestellt werden kann.

- Der Nacharbeitnehmer muss den gleichen Zugang zur betrieblichen **Weiterbildung** und zu aufstiegsfördernden Maßnahmen wie die übrigen Arbeitnehmer haben.

- Im Einzelfall können **Ausnahmegenehmigungen für Nachtarbeitnehmer** durch das Landesamt für Gesundheit und Soziales, Abt. Arbeitsschutz und technische Sicherheit erteilt werden:
 - für kontinuierliche Schichtbetriebe zur Erreichung zusätzlicher Freischichten,
 - für Bau- und Montagestellen,
 - für Saison- und Kampagnebetriebe für die Zeit der Saison oder Kampagne, wenn die Verlängerung der Arbeitszeit über 8 Stunden werktäglich durch eine entsprechende Verkürzung zu anderen Zeiten ausgeglichen wird.

- **In Notfällen und außergewöhnlichen Fällen**, die unabhängig vom Willen der Betroffenen eintreten und deren Folgen nicht auf andere Weise zu beseitigen sind, sind abweichende Regelungen von der werktäglichen Arbeitszeit und arbeitsfreien Zeiten zulässig
 - bei vorübergehenden Arbeiten, besonders wenn Rohstoffe und Lebensmittel zu verderben oder Arbeitsergebnisse zu misslingen drohen,
 - 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 würde,
 - 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.

Abweichende Regelung

(§ 7 ArbZG)

- Durch **Tarifvertrag** oder aufgrund eines Tarifvertrages durch **Betriebsvereinbarung** können zugelassen werden
 - die Verlängerung der Arbeitszeit über 10 Stunden werktäglich auch ohne Ausgleich, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt,
 - die Veränderung des Ausgleichszeitraumes,
 - die Verlängerung der Arbeitszeit auf bis zu 10 Stunden werktäglich ohne Ausgleich an höchstens 60 Tagen im Jahr,
 - die Aufteilung der Gesamtdauer der Ruhepausen auf Kurzpausen in Schicht- und Verkehrsbetrieben,
 - die Verkürzung der Ruhezeit um bis zu 2 Stunden bei festzulegendem Ausgleich,
 - die Verlegung des Beginns des Nachtzeitraumes,
 - die Sonderregelungen für die Landwirtschaft, für den öffentlichen Dienst und für Einrichtungen zur Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen.

Die Arbeitszeit kann mit Einwilligung des Arbeitnehmers aufgrund einer tariflichen Regelung auch auf über 8 Stunden täglich ohne Ausgleich erhöht werden.

- Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages kann auch ein nicht tarifgebundener Arbeitgeber die tarifvertragliche Regelung durch Betriebsvereinbarung oder, wenn ein Betriebsrat nicht besteht, durch schriftliche Vereinbarung mit dem Arbeitnehmer übernehmen.

Sonntagsruhe – Feiertagsruhe

(§§ 9, 10, 13, 14 ArbZG)

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

Zulässig ist jedoch

- in mehrschichtigen Betrieben mit regelmäßiger Tag- und Nachtschicht den Beginn oder das Ende der 24-stündigen Sonn- und Feiertagsruhe um bis zu 6 Stunden vor- oder zurückzuverlegen,
- für Kraftfahrer und Beifahrer den Beginn der 24-stündigen Sonn- und Feiertagsruhe um bis zu 2 Stunden vorzuverlegen.

Sonn- und Feiertage sind aufgrund Art. 140 Grundgesetz i. V. m. Art. 139 Weimarer Reichsverfassung und durch das Feiertagsgesetz Mecklenburg-Vorpommern - FTG M-V - als Tage der Arbeitsruhe gesetzlich geschützt.

- Sofern die Arbeiten nicht an Werktagen vorgenommen werden können, ist abweichend von diesem Verbot die Beschäftigung an Sonn- und Feiertagen unter anderem zulässig
 - in Not- und Rettungsdiensten sowie bei der Feuerwehr,
 - zur Aufrechterhaltung der öffentlichen Sicherheit und Ordnung,
 - in Krankenhäusern und anderen Einrichtungen zur Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen,
 - im Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe,
 - bei Musikaufführungen, Theatervorstellungen und anderen Aufführungen sowie bei Direktsendungen im Rundfunk und Fernsehen,

- bei nichtgewerblichen Aktionen und Veranstaltungen, z. B. der Kirchen,
 - beim Sport und in Freizeiteinrichtungen,
 - bei Messen, Ausstellungen und Märkten im Sinne des Titels IV der Gewerbeordnung sowie bei Volksfesten,
 - in Verkehrsbetrieben,
 - in Energie- und Wasserversorgungsbetrieben sowie in Abfall- und Abwasserentsorgungsbetrieben,
 - in der Landwirtschaft und Tierhaltung mit Arbeiten, die auch an Sonn- und Feiertagen naturnotwendig vorgenommen werden müssen,
 - im Bewachungsgewerbe und bei der Bewachung von Betriebsanlagen
 - bei der Reinigung und Instandhaltung von Betriebseinrichtungen, soweit hierdurch der regelmäßige Fortgang des eigenen oder eines fremden Betriebs bedingt ist,
 - zur Verhütung des Verderbens von Naturerzeugnissen oder Rohstoffen oder des Misslingens von Arbeitsergebnissen sowie bei kontinuierlich durchzuführenden Forschungsarbeiten,
 - zur Vermeidung einer Zerstörung oder erheblichen Beschädigung der Produktionseinrichtungen.
- Weiterhin ist die Beschäftigung an Sonn- und Feiertagen in Bäckereien und Konditoreien für bis zu drei Stunden zum Herstellen und Austragen oder Ausfahren von Konditorwaren und Bäckerwaren, die an diesem Tag verkauft werden, möglich.
- An dem auf einen Werktag fallenden Feiertag, der nicht in allen Mitgliedsstaaten der Europäischen Union Feiertag ist, dürfen Arbeitnehmer zur Durchführung des Eil- und Großbetragszahlungsverkehrs und des Geld-, Devisen-, Wertpapier-

und Derivatehandels beschäftigt werden (sofern die Arbeiten nicht an Werktagen vorgenommen werden können).

- Aufgrund der Bedarfsgewerbeverordnung wurden in Mecklenburg-Vorpommern weitere Ausnahmen von dem Sonn- und Feiertagsbeschäftigungsverbot zugelassen.

Zu diesen Ausnahmen zählen u. a.

- bestimmte Arbeiten in Blumengeschäften, Kranzbindereien und Gärtnereien,
- das Bestattungsgewerbe, mit Ausnahme von Trauerfeiern und Bestattungen,
- Arbeiten in Garagen und Parkhäusern,
- Betriebe zur Herstellung alkoholfreier Erfrischungsgetränke und angeschlossene Betriebe des Großhandels zur Belieferung der Kundschaft vom 01. April bis 31. Oktober eines Jahres,
- Begleitung und Beratung im Immobiliengewerbe⁽¹⁾ und Musterhaus-Ausstellungen mit gewerblichem Charakter⁽²⁾,
- das Buchmachergewerbe⁽³⁾,
- Fischräuchereien, in denen frisch Geräuchertes direkt verkauft wird,
- bestimmte Aufgaben in Selbstbedienungs- / Fotokopiergeschäften⁽⁴⁾.

Die Ausnahmen für ⁽¹⁾, ⁽²⁾, ⁽³⁾, ⁽⁴⁾ gelten nicht für den Neujahrstag, den Karfreitag, den Ostersonntag, den Ostermontag, den Pfingstsonntag, den Pfingstmontag und für den ersten und zweiten Weihnachtsfeiertag.

Die Ausnahme für ⁽³⁾ gilt ebenfalls nicht am Volkstrauertag und am Totensonntag.

- Im Einzelfall können **Ausnahmegenehmigungen für die Beschäftigung von Arbeitnehmern an Sonn- und Feiertagen** durch das Landesamt für Gesundheit und Soziales, Abt. Arbeitsschutz und technische Sicherheit bewilligt werden
 - im Handelsgewerbe an bis zu 10 Sonn- und Feiertagen in einem Jahr, an denen besondere Verhältnisse einen erweiterten Geschäftsverkehr erforderlich machen,
 - zur Verhütung eines unverhältnismäßigen Schadens an bis zu 5 Sonn- und Feiertagen,
 - zur Durchführung einer gesetzlich vorgeschriebenen Inventur an einem Sonntag im Jahr.

- Das Landesamt für Gesundheit und Soziales, Abt. Arbeitsschutz und technische Sicherheit soll weitere Ausnahmen vom Sonn- und Feiertagsbeschäftigungsverbot bewilligen
 - für Arbeiten, die aus chemischen, biologischen, technischen oder physikalischen Gründen einen ununterbrochenen Fortgang erfordern.

- Das Landesamt für Gesundheit und Soziales, Abt. Arbeitsschutz und technische Sicherheit hat weitere Ausnahmen für Sonn- und Feiertagsbeschäftigung zu bewilligen
 - zur Sicherung der Beschäftigung, wenn bei einer weitgehenden Ausnutzung der gesetzlich zulässigen wöchentlichen Betriebszeit und bei längeren Betriebszeiten im Ausland die Konkurrenzfähigkeit unzumutbar beeinträchtigt ist.

Ausgleich für Sonn- und Feiertagsbeschäftigung (§ 11 i. V. m. §§ 3 bis 8, 14, 15 ArbZG)

- Mindestens 15 Sonntage im Jahr müssen für jeden Arbeitnehmer beschäftigungsfrei bleiben.
- Für Sonn- und Feiertagsarbeit ist jeweils ein **Ersatzruhetag** an einem Werktag zu gewähren:
 - bei Sonntagsarbeit innerhalb von **2 Wochen**,
 - bei Feiertagsarbeit, die auf einen Werktag fällt, innerhalb von **8 Wochen**.

Sonn- und Feiertagsruhe bzw. Ersatzruhetag sind unmittelbar in Verbindung mit einer Ruhezeit zu gewähren, soweit dem technische und arbeitsorganisatorische Gründe nicht entgegenstehen.

Die Arbeitszeitgrenzen für Werktagsarbeit gelten auch bei Sonn- und Feiertagsarbeit entsprechend.

Abweichende Regelung

(§ 12 ArbZG)

- Durch **Tarifvertrag** oder durch **Betriebsvereinbarung** können abweichende Regelungen zu den Ausgleichsbestimmungen zugelassen werden
 - zur Reduzierung der beschäftigungsfreien Sonntage auf mindestens 6 bis 10 Sonntage entsprechend der jeweiligen Branche,
 - zum Wegfall von Ersatzruhetagen für auf Werktage fallende Feiertage,
 - zur Verlängerung der Arbeitszeit in vollkontinuierlichen Schichtbetrieben an Sonn- und Feiertagen auf bis zu 12 Stunden, wenn dadurch zusätzliche freie Schichten an Sonn- und Feiertagen erreicht werden.
- Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages kann auch ein nicht tarifgebundener Arbeitgeber die tarifvertragliche Regelung durch Betriebsvereinbarung oder, wenn ein Betriebsrat nicht besteht, durch schriftliche Vereinbarung mit dem Arbeitnehmer übernehmen.

Außergewöhnliche Fälle

(§ 14 ArbZG)

- In Notfällen oder außergewöhnlichen Fällen kann von bestimmten Arbeitszeitsvorschriften (Dauer der werktäglichen Arbeitszeit, Ruhepausen, Ruhezeit, Sonntagsbeschäftigungsverbot u. a.) abgewichen werden. Ein Notfall ist ein ungewöhnliches und unvorhergesehenes plötzliches Ereignis, das die Gefahr eines unverhältnismäßigen Schadens mit sich bringt (z. B. höhere Gewalt); auch außergewöhnliche Fälle dürfen nicht vorhersehbar gewesen sein.
- Sofern dem Arbeitgeber andere Vorkehrungen nicht zugemutet werden können, darf von den Vorschriften u. a. über die Arbeitszeit, Ruhepausen und Ruhezeit, nicht aber vom Sonntagsarbeitsverbot in folgenden Fällen abgewichen werden:
 - wenn eine verhältnismäßig geringe Zahl von Arbeitnehmern vorübergehend mit Arbeiten beschäftigt wird, deren Nichterledigung das Ergebnis der Arbeit gefährden oder einen unverhältnismäßigen Schaden zur Folge haben würde oder auch
 - in Forschung und Lehre, bei der Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen sowie der Behandlung und Pflege von Tieren.

Weitere Arbeitszeitvorschriften finden sich

- im Gesetz über die Ladenöffnungszeiten für das Land Mecklenburg-Vorpommern (§ 7 Arbeitszeiten an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen),
- im Jugendarbeitsschutzgesetz und im Mutterschutzgesetz (siehe jeweils gesonderte Broschüren),
- in den Sozialvorschriften im Straßenverkehr, d. h. in den Verordnungen (EG) Nr. 561/2006 und (EWG) Nr. 3821/85, in dem Fahrpersonalgesetz und in der Fahrpersonalverordnung

Aushang und Arbeitszeitzachweise

(§16 ArbZG)

- Der **Arbeitgeber** ist verpflichtet
 - einen Abdruck des Arbeitszeitgesetzes und der für den Betrieb geltenden Rechtsverordnungen, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen an geeigneter Stelle auszulegen oder auszuhängen,
 - die über die werktägliche Arbeitszeit von 8 Stunden hinausgehende Arbeitszeit sowie die Arbeitszeit an Sonn- und Feiertagen aufzuzeichnen,
 - die Aufzeichnungen mindestens zwei Jahre aufzubewahren.

Aufsicht

(§ 13, 17, 22, 23 ArbZG; §§ 79 - 92 SOG)

Die Aufsicht über die Einhaltung des Arbeitszeitgesetzes und der aufgrund dieses Gesetzes erlassenen Rechtsverordnungen obliegt dem **Landesamt für Gesundheit und Soziales, Abt. Arbeitsschutz und technische Sicherheit mit seinen Ortsdezernaten**.

■ Die Mitarbeiter des Landesamtes für Gesundheit und Soziales, Abt. Arbeitsschutz und technische Sicherheit

- sind berechtigt, die Arbeitsstätten während der Betriebs- und Arbeitszeit zu betreten und zu besichtigen,
- können die gesetzlich erforderlichen Auskünfte sowie die Vorlage oder Einsendung der Arbeitszeitznachweise und Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen verlangen,
- können die Zulässigkeit von Sonntagsarbeit feststellen,
- können Maßnahmen zur Erfüllung der sich aus dem ArbZG ergebenden Pflichten anordnen und Verstöße ahnden.

■ Strafen und Bußgelder

Wer als Arbeitgeber vorsätzlich oder fahrlässig gegen die Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes verstößt, handelt ordnungswidrig. Die Ordnungswidrigkeit kann mit einer **Geldbuße bis zu 15.000 Euro** geahndet werden.

Vorsätzliche Verstöße, durch die Arbeitnehmer in ihrer Gesundheit oder Arbeitskraft gefährdet werden, können sogar mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder mit Geldstrafe bestraft werden. Das gleiche gilt, wenn Verstöße beharrlich wiederholt werden. Wer die Gefahr fahrlässig verursacht, wird mit einer Freiheitsstrafe bis zu 6 Monaten oder mit einer Geldstrafe bis zu 180 Tagessätzen bestraft.

- Ein **Bußgeldkatalog** trägt dazu bei, dass die Ahndung von Ordnungswidrigkeiten im Land Mecklenburg-Vorpommern einheitlich gehandhabt wird.

Auskünfte und Rechtsgrundlagen

In allen Fragen des Arbeitsschutzes erteilen die Ortsdezernate des Landesamtes für Gesundheit und Soziales, Abt. Arbeitsschutz und technische Sicherheit Auskunft:

Neustrelitzer Straße 120 17033 Neubrandenburg Telefon 0395/380-59607 Telefax 0395/380-59730	örtlich zuständig für den Landkreis Mecklenburgische Seenplatte, die amtsfreien Gemeinden Pasewalk, Strasburg und Ueckermünde sowie die Mitgliedsgemeinden der Ämter Am Stettiner Haff, Löcknitz-Penkun, Torgelow-Ferdinandshof, Uecker-Randow-Tal, Peenetal/Loitz und Jarmen-Tutow
Erich-Schlesinger-Straße 35 18059 Rostock Telefon 0381/331-59000 Telefax 0381/331-59048	örtlich zuständig für die Hansestadt Rostock sowie für den Landkreis Rostock
Friedrich-Engels-Straße 47 19061 Schwerin Telefon 0385/3991-102 Telefax 0385/3991-155	örtlich zuständig für die Landeshauptstadt Schwerin sowie für die Landkreise Nordwestmecklenburg und Ludwigslust-Parchim
Frankendamm 17 18439 Stralsund Telefon 03831/2697-59810 Telefax 03831/2697-59877	örtlich zuständig für den Landkreis Vorpommern-Rügen, die Hansestadt Greifswald, die amtsfreien Gemeinden Anklam und Heringsdorf sowie die Mitgliedsgemeinden der Ämter Am Peenestrom, Anklam-Land, Landhagen, Lubmin, Usedom-Nord, Usedom-Süd und Züssow

Weitere Informationen sind auf der Internetseite des Landesamtes für Gesundheit und Soziales unter www.lagus.mv-regierung.de abrufbar.

Rechtsgrundlagen

- Arbeitszeitgesetz (**ArbZG**) vom 6. Juni 1994 (BGBl. I S. 1170, 1171), zuletzt geändert durch Artikel 7 des Gesetzes vom 15. Juli 2009 (BGBl. I S. 1939)
- Landesverordnung über die Zulassung der Beschäftigung von Arbeitnehmern an Sonn- und Feiertagen (Bedarfsgewerbeverordnung - **BedGewVO M-V**) vom 31. August 1998 (GVOBl. M-V S. 802)
- Gesetz über Sonn- und Feiertage (Feiertagsgesetz Mecklenburg-Vorpommern - **FTG M-V** -) vom 8. März 2002 (GVOBl. M-V S. 145), geändert durch Gesetz vom 20. Juli 2004 (GVOBl. M-V S. 390)
- Gesetz über die öffentliche Sicherheit und Ordnung in Mecklenburg-Vorpommern (Sicherheits- und Ordnungsgesetz - **SOG M-V**) in der Fassung der Bekanntmachung vom 9. Mai 2011 (GVOBl. M-V S. 246)
- Richtlinie für die Bearbeitung von Anträgen auf Erteilung von Ausnahmegewilligungen zur Beschäftigung an Sonn- und Feiertagen gemäß § 13 Abs. 4 und 5 sowie § 15 Abs. 2 des Arbeitszeitgesetzes (Sonntagsarbeitsausnahmerichtlinie – **SoArbARI M-V**) vom 21. September 2010 (AmtsBl. M-V S. 636)

Notizen:

This image shows a single page of white paper with horizontal ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.

[illegible]

Wahlkampfverbot

Diese Broschüre wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit des Ministeriums für Arbeit, Gleichstellung und Soziales Mecklenburg-Vorpommern herausgegeben. Sie darf weder von Parteien noch von Wahlhelfern während eines Wahlkampfes zum Zwecke der Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt für Landtags-, Bundestags-, Kommunal- und Europawahlen. Missbräuchlich ist besonders die Verteilung auf Wahlkampfveranstaltungen, 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. Eine Verwendung dieser Druckschrift durch Parteien oder sie unterstützende Organisationen ausschließlich zur Unterrichtung ihrer eigenen Mitglieder bleibt hiervon unberührt. Unabhängig davon, wann, auf welchem Weg und in welcher Anzahl diese Schrift dem Empfänger zugegangen ist, darf sie auch ohne zeitlichen Bezug zu einer bevorstehenden Wahl nicht in einer Weise verwendet werden, die als Parteinahme der Landesregierung zugunsten einzelner politischer Gruppen verstanden werden könnte.

Impressum

Herausgeber: Ministerium für Arbeit, Gleichstellung und Soziales
Mecklenburg-Vorpommern

Werderstraße 124 • 19055 Schwerin

Tel.: 0385 588-0

Fax: 0385 588 9099

E-Mail: poststelle@sm.mv-regierung.de

www.sozial-mv.de

Stand: April 2012

Satz & Druck: Druckhaus Panzig

Titelfoto: Pressefoto Lindenbeck

