



Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

Das Arbeitszeitgesetz

Informationen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer

Das Arbeitszeitgesetz

Arbeit ist anstrengend – sowohl geistig als auch körperlich. Darum dürfen Arbeitnehmer nicht zu lange ununterbrochen arbeiten. Es gibt Vorschriften dafür, wie lange pro Tag gearbeitet werden darf und wann Anspruch auf Pausen besteht. All diese Vorschriften sind im niederländischen Arbeitszeitgesetz (Arbeidstijdenwet) und in der niederländischen Arbeitszeitverordnung (Arbeidstijdenbesluit) niedergelegt.

Inhalt

Was ist im Arbeitszeitgesetz geregelt?	3
Wie lange darf ein Arbeitnehmer arbeiten?	4
Kann ein Arbeitnehmer verpflichtet werden, sonntags zu arbeiten?	5
Welche Vorschriften gelten für Nachtarbeit?	6
Welche Vorschriften gelten für die Rufbereitschaft?	8
Welche Vorschriften gelten für die Anwesenheitsbereitschaft?	9
Arbeit und Schwangerschaft	10
Welche Ausnahmen vom Arbeitszeitgesetz gibt es?	11
Sektorspezifische Vorschriften	13
Gilt das Arbeitszeitgesetz auch für Praktikanten und Selbstständige?	25
Für wen gilt das Arbeitszeitgesetz nicht?	26
Welche Pflichten hat der Arbeitgeber?	27
Wie werden Verstöße gegen die Arbeitszeitbestimmungen geahndet?	28
Schematischer Überblick über das Arbeitszeitgesetz	29
Weitere Informationen	31

Was ist im Arbeitszeitgesetz geregelt?

Im Arbeitszeitgesetz ist festgelegt, wie lange ein Arbeitnehmer* pro Tag und pro Woche höchstens arbeiten darf und wann er Anspruch auf eine Pause oder Ruhezeit hat. Diese Vorschriften dienen dem Schutz der Gesundheit, der Sicherheit und dem Wohlbefinden des Arbeitnehmers und gewährleisten die Vereinbarkeit von Arbeit, Privatleben und Pflegeaufgaben. Die Vorschriften des Gesetzes gelten für Arbeitnehmer ab 18 Jahren. Für Kinder bis 15 Jahre sowie für 16- und 17-jährige Jugendliche gelten gesonderte Bestimmungen. Außerdem gelten für Frauen während der Schwangerschaft und nach der Entbindung einige spezifische Vorschriften.

Ausnahmen und Ergänzungen

Die Arbeitszeitverordnung (Arbeidstijdenbesluit/ATB) enthält einige Ausnahmen und Ergänzungen zum Arbeitszeitgesetz. Neben allgemeinen Ausnahmen gibt es auch ergänzende Regeln für das Gesundheitswesen, den Bergbau und einige andere Sektoren. Für diese Sektoren gelten also sowohl die allgemeinen Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes und der Arbeitszeitverordnung als auch die sektorspezifischen Vorschriften.

Kollektivrechtliche Vereinbarung

Manche Vorschriften aus dem Arbeitszeitgesetz und viele der allgemeinen und sektorspezifischen Bestimmungen der Arbeitszeitverordnung sind nur im Rahmen einer kollektivrechtlichen Vereinbarung anwendbar, das heißt, nachdem darüber in kollektiver (gemeinsamer) Beratung eine Einigung erzielt worden ist. Kollektivrechtliche Vereinbarungen können Tarifverträge sein, aber auch beamtenrechtliche Vorschriften oder schriftliche Betriebsvereinbarungen zwischen dem Arbeitgeber und dem Betriebs- oder Personalrat.

* Soweit in diesem Text – ausschließlich aus Gründen der Lesbarkeit – lediglich die männliche Form verwendet wird, schließt diese selbstverständlich die entsprechende weibliche Form mit ein.

Wie lange darf ein Arbeitnehmer arbeiten?

Ein Arbeitnehmer darf höchstens 12 Stunden pro Dienst arbeiten. Pro Woche darf die Arbeitszeit höchstens 60 Stunden betragen.

Achtung: Ein Arbeitnehmer darf nicht jede Woche die maximale Zahl von Arbeitsstunden leisten. Über längere Zeiträume gelten die folgenden Höchstarbeitszeiten:

- Pro Woche im Zeitraum von 4 Wochen: durchschnittlich 55 Wochenstunden im Zeitraum von vier Wochen; durch kollektivrechtliche Vereinbarung (beispielsweise in einem Tarifvertrag) können hierzu abweichende Bestimmungen festgelegt werden. Ein Arbeitnehmer darf jedoch niemals mehr als 60 Stunden pro Woche arbeiten.
- Pro Woche im Zeitraum von 16 Wochen: durchschnittlich 48 Wochenstunden im Zeitraum von 16 Wochen.

Arbeitnehmer und Arbeitgeber vereinbaren untereinander, wie sich die Arbeitszeit des Arbeitnehmers auf die Tage und Wochen verteilt.

Ruhezeit nach einem Dienst

- Nach einem Arbeitstag darf ein Arbeitnehmer 11 aufeinanderfolgende Stunden nicht arbeiten. Diese Ruhezeit darf einmal in 7 Tagen auf 8 Stunden verkürzt werden, wenn die Art der Arbeit oder betriebliche Umstände dies erfordern.
- Anschließend an eine 5-tägige Arbeitswoche darf ein Arbeitnehmer während 36 aufeinanderfolgenden Stunden nicht arbeiten.
- Eine längere Arbeitswoche ist möglich, wenn der Arbeitnehmer innerhalb eines Zeitraums von 14 Tagen während mindestens 72 aufeinanderfolgenden Stunden nicht arbeitet. Dieser Zeitraum darf in zwei Zeiträume unterteilt werden, von denen jeder mindestens 32 Stunden betragen muss.

Pausen

- Ein Arbeitnehmer, der länger als 5,5 Stunden arbeitet, hat Anspruch auf mindestens 30 Minuten Pause. Diese Pausenzeit darf in zwei Pausen von 15 Minuten unterteilt werden.
- Ein Arbeitnehmer, der länger als 10 Stunden arbeitet, hat Anspruch auf mindestens 45 Minuten Pause. Diese Pausenzeit darf in mehrere Pausen unterteilt werden, von denen jede mindestens 15 Minuten betragen muss.

Durch kollektivrechtliche Vereinbarung (beispielsweise in einem Tarifvertrag) können kürzere Pausenzeiten festgelegt werden. Ein Arbeitnehmer, der länger als 5,5 Stunden arbeitet, hat aber auf jeden Fall Anspruch auf mindestens 15 Minuten Pause.

Kann ein Arbeitnehmer verpflichtet werden, sonntags zu arbeiten?

Grundsätzlich gilt, dass ein Arbeitnehmer keine Sonntagsarbeit zu leisten braucht, es sei denn, der Arbeitgeber hat dies mit ihm vereinbart.

Sonntagsarbeit ist übrigens nur zulässig, wenn die Art der Arbeit sie erfordert. Dies ist beispielsweise im Gesundheitswesen, im Hotel- und Gaststättengewerbe und bei Polizei und Feuerwehr der Fall, aber auch in Industriebetrieben, in denen bestimmte Produktionsprozesse nicht unterbrochen werden können.

Auch **betriebliche Umstände** können Sonntagsarbeit erforderlich machen.

In diesem Fall muss zunächst die Zustimmung des Betriebsrats eingeholt werden. Auch der Arbeitnehmer selbst muss damit einverstanden sein.

Jeder Arbeitnehmer hat Anspruch auf mindestens **13 freie Sonntage pro Jahr**. In einem Tarifvertrag kann zwar eine geringere Zahl freier Sonntage festgelegt werden, aber auch dann muss sich der Arbeitnehmer selbst mit der Sonntagsarbeit einverstanden erklären.

Welche Vorschriften gelten für Nachtarbeit?

Nachtarbeit liegt vor, wenn während eines Dienstes mindestens eine Stunde lang zwischen 00.00 und 06.00 Uhr gearbeitet wird. Für Nachtarbeit gelten strengere Vorschriften als für Tagesarbeit.

Zahl der Arbeitsstunden bei Nachtarbeit

- Nachtarbeit darf die Arbeitszeit höchstens 10 Stunden betragen.
- Wenn der Nachtdienst nach 02.00 Uhr endet, ist anschließend eine Ruhezeit von mindestens 14 Stunden einzuhalten. Diese Ruhezeit kann einmal wöchentlich auf 8 Stunden verkürzt werden, aber nur, wenn die Art der Arbeit oder die betrieblichen Umstände dies erfordern.
- Wenn ein Nachtdienst vor 02.00 Uhr endet, darf anschließend, ebenso wie im Fall des Tagesdiensts, mindestens 11 aufeinanderfolgende Stunden nicht gearbeitet werden.
- Höchstens 5-mal in 2 Wochen und 22-mal pro Jahr darf ein Arbeitnehmer 12 Stunden lang Nachtarbeit leisten. An einen Nachtdienst von 12 Stunden muss sich eine Ruhezeit von mindestens 12 Stunden anschließen.
- Nach drei oder mehr aufeinanderfolgenden Nachtdiensten darf ein Arbeitnehmer mindestens 46 Stunden nicht arbeiten. Wenn der letzte Nachtdienst beispielsweise am Dienstag um 06.00 Uhr endet, darf er erst ab Donnerstag 04.00 Uhr wieder arbeiten.

Zahl der Nachtdienste

- Ein Arbeitnehmer darf innerhalb von 16 Wochen bis zu 36 Nachtdienste leisten.
- Ein Arbeitnehmer darf nicht mehr als 7 aufeinanderfolgende Dienste leisten, wenn einer dieser Dienste ein Nachtdienst ist. Diese Zahl erhöht sich auf 8, wenn die Art der Arbeit oder betriebliche Umstände dies erfordern und wenn eine kollektivrechtliche Vereinbarung eine entsprechende Bestimmung enthält.
- Wenn der Arbeitnehmer nur gelegentlich Nachtarbeit leistet (weniger als 16-mal innerhalb von 16 Wochen) gilt dasselbe wie für Tagesarbeit: die durchschnittliche Wochenarbeitszeit beträgt höchstens 48 Stunden.





- Wenn ein Arbeitnehmer regelmäßig Nachtarbeit leistet (mindestens 16-mal innerhalb von 16 Wochen), darf seine durchschnittliche Wochenarbeitszeit innerhalb dieser 16 Wochen nicht mehr als 40 Stunden betragen.

Erhöhung der Zahl der Nachtdienste

- Die maximale Zahl der Nachtdienste pro Jahr kann durch kollektivrechtliche Vereinbarung von 117 auf 140 erhöht werden, wenn die Art der Arbeit oder betriebliche Umstände dies erfordern.
- Arbeitet der Arbeitnehmer nur am Rande der Nachtzeit, beispielsweise ab 04.00 Uhr morgens, kann auf der Grundlage einer kollektivrechtlichen Vereinbarung auch die Regel angewendet werden, dass der Arbeitnehmer innerhalb von 2 Wochen bis zu 38 Stunden lang zwischen 00.00 und 06.00 Uhr arbeiten darf.

Übergangsregelung für Dauernachtarbeit
Zusammen mit dem neuen Arbeitszeitgesetz trat zum 1. April 2007 auch die *Übergangsregelung für Dauernachtarbeit (Übergangsregelung permanente nachtarbeit)* unbefristet in Kraft. Wenn ein Arbeitnehmer bereits vor dem 1. Januar 1996 vor allem nachts gearbeitet hat, darf er diese Arbeitszeiteinteilung auch nach dem 1. April 2007 beibehalten. Innerhalb von 4 aufeinanderfolgenden Wochen darf ein Arbeitnehmer jedoch nicht mehr als 20 Nachtdienste leisten.

Welche Vorschriften gelten für die Rufbereitschaft?

Auch wenn sich ein Arbeitnehmer nicht am Arbeitsplatz befindet, kann er bei unvorhergesehenen Umständen zur Arbeit gerufen werden. Dies ist die sogenannte Rufbereitschaft (im niederländischen Arbeitszeitgesetz: *consignatie*). Mit der Rufbereitschaft vergleichbar ist der Bereitschaftsdienst. Der Unterschied besteht darin, dass der Aufruf beim Bereitschaftsdienst regulärer Bestandteil der Funktion ist, beispielsweise bei Hebammen. Bereitschaftsdienste kommen grundsätzlich nur im Gesundheitswesen vor.

Arbeitszeit oder nicht?

Im Falle der Rufbereitschaft und des Bereitschaftsdienstes gilt die Zeit, in der ein Arbeitnehmer zu einem Arbeitseinsatz gerufen werden kann, nicht als Arbeitszeit. Wenn der Arbeitnehmer jedoch in Anspruch genommen wird, zählt dies als Arbeitszeit. Jeder Aufruf entspricht mindestens einer halben Stunde Arbeitszeit, auch wenn der Arbeitseinsatz tatsächlich nur eine Viertelstunde dauert. Wenn ein Arbeitnehmer innerhalb einer halben Stunde nach Abschluss der infolge eines Aufrufs geleisteten Arbeit erneut aufgerufen wird, zählt die dazwischenliegende Zeit ebenfalls als Arbeitszeit.

Die Rufbereitschaft im Überblick:

- Ein Arbeitnehmer darf innerhalb von 24 Stunden nicht länger als 13 Stunden arbeiten, einschließlich der infolge von Rufbereitschaft geleisteten Arbeit.
- Innerhalb von 4 Wochen darf ein Arbeitnehmer höchstens 14 Tage Rufbereitschaft leisten.
- Innerhalb von 4 Wochen darf ein Arbeitnehmer während mindestens zwei aufeinanderfolgenden Tagen weder arbeiten noch Rufbereitschaft leisten.
- Unmittelbar vor und nach einem Nachtdienst darf ein Arbeitnehmer keine Rufbereitschaft leisten. Die Rufbereitschaft muss spätestens 11 Stunden vor einem Nachtdienst enden und darf frühestens 14 Stunden nach einem Nachtdienst beginnen.
- Wenn ein Arbeitnehmer innerhalb von 16 Wochen mindestens 16-mal zwischen 00.00 und 06.00 Uhr Rufbereitschaft leistet, darf seine durchschnittliche Arbeitszeit innerhalb dieser 16 Wochen nicht mehr als 40 Stunden betragen.
- Hiervon gilt eine Ausnahme: innerhalb dieser 16 Wochen darf die durchschnittliche Arbeitszeit bis zu 45 Stunden betragen, wenn die folgenden Voraussetzungen erfüllt sind:
 - Der Arbeitnehmer hält unmittelbar nach dem letzten Nachtaufruf eine Ruhezeit von 8 aufeinanderfolgenden Stunden ein, in denen er keine Rufbereitschaft leistet.
 - Wenn dies nicht möglich ist, muss der Arbeitnehmer auf jeden Fall noch am selben Tag (also vor 00.00 Uhr) eine Ruhezeit von mindestens 8 aufeinanderfolgenden Stunden einhalten.

Achtung!

- Ein Aufruf gilt nicht als Unterbrechung der täglichen oder wöchentlichen Ruhezeit.
- Ein Nachtaufruf gilt nicht als Nachtarbeit.

Neben der Rufbereitschaft und dem Bereitschaftsdienst sieht die Arbeitszeitverordnung noch eine weitere Form der Einsatzbereitschaft vor, nämlich die Anwesenheitsbereitschaft.

Bei der Anwesenheitsbereitschaft muss der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz anwesend sein. Hierfür gilt eine besondere Regelung.

Welche Vorschriften gelten für die Anwesenheitsbereitschaft?

Während der Anwesenheitsbereitschaft hält sich der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz auf, sodass er bei einem Aufruf möglichst schnell zur Stelle ist. Dies ist nur zulässig, wenn die Art der Arbeit es erfordert und wenn sich die Arbeit nach vernünftigen Maßstäben nicht auf andere Weise organisieren lässt (beispielsweise im Gesundheitswesen oder bei der Feuerwehr). Außerdem muss die Leistung von Anwesenheitsbereitschaftsdiensten in einer kollektivrechtlichen Vereinbarung niedergelegt sein.

Für die Anwesenheitsbereitschaft gelten die folgenden Regeln:

(Hinweis: Diese Sonderregelungen gelten nur bei regelmäßiger Leistung von Anwesenheitsbereitschaftsdiensten. Andernfalls sind die normalen Arbeitszeitregeln anwendbar.)

- Unmittelbar vor und nach einer Anwesenheitsbereitschaft muss ein Arbeitnehmer eine Ruhezeit von mindestens 11 Stunden einhalten. Die Ruhezeit darf wöchentlich einmal auf 10 Stunden und einmal auf 8 Stunden verkürzt werden, wenn die Art der Arbeit oder betriebliche Umstände diese erfordern und wenn dies in einer kollektivrechtlichen Vereinbarung niedergelegt worden ist. Beide Verkürzungen dürfen nicht unmittelbar aneinander anschließen, sie müssen also über die Woche gestreut werden.
- Eine verkürzte Ruhezeit zwischen zwei Anwesenheitsbereitschaften muss in der folgenden Ruhezeit ausgeglichen werden, indem diese um die fehlenden Stunden verlängert wird.
- In jedem ununterbrochenen Zeitraum von 7 x 24 Stunden beträgt die Ruhezeit mindestens 90 Stunden. Diese Ruhezeit muss mindestens eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 24 Stunden, vier ununterbrochene Ruhezeiten von mindestens 11 Stunden, eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 10 Stunden und eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 8 Stunden umfassen, wobei diese ununterbrochenen Ruhezeiten aufeinander folgen dürfen.
- Ein Anwesenheitsbereitschaftsdienst darf einschließlich Warte- oder Schlafzeiten höchstens 24 Stunden dauern.
- Innerhalb von 26 Wochen darf ein Arbeitnehmer höchstens 52 Anwesenheitsbereitschaftsdienste leisten.
- Alle Stunden der Anwesenheitsbereitschaft – also sowohl die eventuelle vorab eingeplante Arbeitszeit als auch die Arbeitszeit infolge von Aufrufen und die Zeit, in der Anwesenheitspflicht besteht – gelten als Arbeitszeit.
- Innerhalb eines Zeitraums von 26 Wochen darf die durchschnittliche Wochenarbeitszeit eines Arbeitnehmers nicht mehr als 48 Stunden betragen.
- Arbeitgeber und Arbeitnehmer können auch eine individuelle Regelung (Opt-out-Regelung) vereinbaren. Der Arbeitnehmer darf dann bis zu 60 Stunden pro Woche arbeiten. Der Arbeitnehmer muss dieser Regelung schriftlich zustimmen.
- Die schriftliche Zustimmung gilt für einen Zeitraum von 26 Wochen und verlängert sich jeweils stillschweigend um denselben Zeitraum, sofern der Arbeitnehmer nicht ausdrücklich mitgeteilt hat, keine stillschweigende Verlängerung zu wünschen.

Arbeit und Schwangerschaft

Das Arbeitszeitgesetz sieht einige spezifische Regelungen für Frauen während der Schwangerschaft und Mutterschaft vor. Die Arbeit muss so organisiert werden, dass den spezifischen Bedürfnissen von Frauen während der Schwangerschaft und nach der Entbindung Rechnung getragen wird. Schwangere haben Anspruch auf zusätzliche Pausen und sind im Prinzip nicht verpflichtet, Nacharbeit oder Überstunden zu leisten. Außerdem haben Schwangere Anspruch auf ein ausgewogenes und regelmäßiges Arbeits- und Ruhezeitensystem. Vier Wochen vor und sechs Wochen nach dem errechneten Entbindungstermin darf keine Arbeit geleistet werden. In den ersten neun Monaten nach der Geburt hat die Frau Anspruch auf Arbeitspausen, um ihr Kind zu stillen oder Muttermilch abzapfen. Der Arbeitgeber muss hierfür einen geeigneten Raum zur Verfügung stellen. Die Frau hat das Recht, so oft und häufig zu stillen oder Muttermilch abzapfen, wie es notwendig ist, jedoch nicht mehr als ein Viertel der täglichen Arbeitszeit. Der Arbeitgeber ist während dieser Zeit zur Lohnfortzahlung verpflichtet.

Welche Ausnahmen vom Arbeitszeitgesetz gibt es?

Die Arbeitszeitverordnung (Arbeidstijdenbesluit/ATB) enthält einige Ausnahmen und Ergänzungen zum Arbeitszeitgesetz. Neben den allgemeinen Ausnahmen, die für bestimmte Arbeitnehmer und bestimmte Situationen gelten, gibt es auch sektorspezifische Ausnahmen, etwa für das Gesundheitswesen oder den Bergbau. Für diese Sektoren gelten also sowohl die allgemeinen Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes und der Arbeitszeitverordnung als auch die sektorspezifischen Vorschriften.

Kollektivrechtliche Vereinbarung

Wenn nicht anders angegeben, erfordern die nachstehenden Ausnahmen eine kollektivrechtliche Vereinbarung.

Anwesenheitsbereitschaft

Während einer Anwesenheitsbereitschaft hält sich der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz auf, sodass er bei einem Aufruf möglichst schnell zur Stelle ist. Dies ist nur zulässig, wenn die Art der Arbeit es erfordert und wenn sich die Arbeit nach vernünftigen Maßstäben nicht auf andere Weise organisieren lässt (beispielsweise im Gesundheitswesen oder bei der Feuerwehr).

Längere Arbeitszeit vor Feiertagen

Wenn es im Zusammenhang mit den Vorbereitungen auf Feier- oder Festtage erforderlich ist, darf im Zeitraum vor dem betreffenden Tag bis zu 2-mal höchstens 14 Stunden gearbeitet werden (auch während der Nachtzeit).

Feier- oder Festtage in diesem Sinne sind auf jeden Fall Neujahr, Ostern, Königinntag (in der Regel 30. April), Himmelfahrt, Pfingsten, der 5. Dezember (Nikolaus) und Weihnachten. Die Regelung kann aber auch bei anderen Feiertagen in Betracht kommen. Die Anwendung dieser Regelung erfordert keine kollektivrechtliche Vereinbarung.

Längere Nachtarbeit am Wochenende

Zwischen Freitag, 18.00 Uhr und Montag, 08.00 Uhr darf ein Arbeitnehmer außer einem Nachtdienst von 10 Stunden auch zwei Nachtdienste von bis zu 11 Stunden leisten. An einen solchen Nachtdienst muss sich eine Ruhezeit von mindestens 12 Stunden anschließen. Wenn der Arbeitnehmer von dieser Regelung Gebrauch macht, muss er an mindestens 26 Sonntagen im Jahr frei haben.

Diese Regelung darf nicht in Kombination mit der allgemeinen Regelung für längere Nachtarbeit angewendet werden.

Längere Nachtarbeit außerhalb des Wochenendes

Wenn an einem Tag außerhalb des Wochenendes durch unvorhergesehene Umstände die Mindestpersonalbesetzung unterschritten wird oder wenn es sich um einen Feiertag handelt, dürfen die anderen Arbeitnehmer 12-stündige Nachtarbeit leisten. Dabei darf bis zu 12 Stunden gearbeitet werden. Dies ist höchstens 2-mal je 2 Wochen und 8-mal je 52 Wochen zulässig. An einen solchen Nachtdienst muss sich eine Ruhezeit von mindestens 12 Stunden anschließen.

Auch diese Regelung darf nicht in Kombination mit der allgemeinen Regelung für längere Nachtarbeit angewendet werden.

Längere Arbeitszeit bei notwendigen Tätigkeiten

Wenn bestimmte Tätigkeiten keinen Aufschub dulden, darf die Arbeitszeit verlängert werden. Dabei gilt jedoch, dass die längere Arbeit unvermeidbar sein muss. Der Arbeitnehmer darf in diesem Fall einmal in zwei Wochen bis zu 14 Stunden arbeiten (auch während der Nachtzeit). Die Anwendung dieser Regelung erfordert keine kollektivrechtliche Vereinbarung.

Zusätzliche Viertelstunde für die Arbeitsübertragung

Zwecks Übertragung von Tätigkeiten darf die Arbeitszeit um 15 Minuten verlängert und die tägliche Ruhezeit um 15 Minuten verkürzt werden, beispielsweise im Fall von Schichtarbeit. Wenn diese 15 Minuten dazu führen, dass ein Dienst als Nachtdienst zu betrachten ist, wird dieser Nachtdienst bei der Feststellung der Gesamtzahl der Nachtdienste nicht als solcher berücksichtigt. Die Anwendung dieser Regelung erfordert keine kollektivrechtliche Vereinbarung.

Aufruf während einer Pause

Wenn die Art der Arbeit es erfordert, kann vereinbart werden, dass ein Arbeitnehmer während seiner Pausen rufbereit bleibt. Diese Pausen mit Rufbereitschaft werden bei der Feststellung der Gesamtzahl der Rufbereitschaften nicht berücksichtigt. Wenn ein Arbeitnehmer in diesem Fall seinen tatsächlichen Arbeitsplatz nicht verlassen darf, zählt die Pause als Arbeitszeit.

Ausfall von Pausen

Wenn ein Arbeitnehmer aufgrund der Art der Arbeit den Arbeitsplatz nicht für eine Pause verlassen kann, kann von der Pause abgesehen werden. Dies kann insbesondere der Fall sein, wenn Arbeitnehmer allein arbeiten. In diesem Fall darf die durchschnittliche Wochenarbeitszeit je Zeitraum von 16 Wochen bis zu 44 Stunden betragen.

Wenn bei einem Arbeitnehmer sowohl von der abweichenden Pausenregelung als auch von der Regelung für längere Nachtarbeit am Wochenende Gebrauch gemacht wird, darf er nicht länger als 10 Stunden pro Nachtdienst arbeiten.

Verlängerung des Bezugszeitraums auf 52 Wochen

Infolge unvorhergesehener Umstände oder aufgrund der Art der Arbeit kann das Arbeitsangebot im Jahresverlauf stark schwanken (beispielsweise bei Saisonarbeit). In diesem Fall darf der Zeitraum von 16 Wochen, über den die durchschnittliche Arbeitszeit berechnet wird (der sogenannte Bezugszeitraum), auf 52 Wochen verlängert werden. Der Bezugszeitraum darf auch dann verlängert werden, wenn ein Arbeitnehmer ausschließlich oder hauptsächlich im Bereich der Mitarbeiterführung tätig ist. Die Verlängerung kann auf zwei Arten erfolgen:

- Innerhalb eines Zeitraums von 52 Wochen darf die durchschnittliche Wochenarbeitszeit des Arbeitnehmers bis zu 48 Stunden betragen. Über diese Verlängerung muss eine tarifvertragliche Vereinbarung getroffen worden sein.
- Bei Nachtarbeit: Innerhalb eines Zeitraums von 52 Wochen darf die durchschnittliche Wochenarbeitszeit des Arbeitnehmers bis zu 40 Stunden betragen. Für eine solche Verlängerung reicht eine Vereinbarung auf Unternehmensebene aus.

Sektorspezifische Vorschriften

Einige abweichende Regelungen auf der Grundlage der Arbeitszeitverordnung können nur innerhalb bestimmter Sektoren zur Anwendung kommen. Die wichtigsten Regelungen werden im Folgenden beschrieben. Es ist zu beachten, dass die übrigen Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes, sofern anwendbar, davon unberührt bleiben. In der Arbeitszeitverordnung ist im Einzelnen angegeben, für welche Kategorie von Arbeiten oder Arbeitnehmern in den betreffenden Sektoren die Abweichungen gelten.

Kollektivrechtliche Vereinbarung

Wenn nicht anders angegeben, erfordern die sektorspezifischen Bestimmungen eine kollektivrechtliche Vereinbarung.

Audiovisuelle Produktionen

Audiovisuelle Produktionen sind Tätigkeiten zur Herstellung und Ausstrahlung von Audio-, Video- oder audiovisueller Produktionen einschließlich damit zusammenhängender Tätigkeiten, verrichtet von Arbeitnehmern ab 18 Jahren.

Arbeits- und Ruhezeiten

- Die tägliche Ruhezeit beträgt 11 Stunden. Diese Ruhezeit darf innerhalb eines Zeitraums von 4 Wochen bis zu 12-mal auf nicht weniger als 10 Stunden verkürzt werden.
- Die durchschnittliche Wochenarbeitszeit innerhalb eines Jahres beträgt 40 Stunden.

Bodenbewegungsarbeiten

Bodenbewegungsarbeiten sind Tätigkeiten in Form des Ausbaggerns, Absaugens oder Aufspülens sowie des Transports und der Gewinnung von Material für industrielle, bautechnische oder andere Zwecke einschließlich der direkt damit zusammenhängenden Arbeiten.

Achtung: Diese Bestimmungen gelten nicht für die Besatzung von Binnenschiffen oder Arbeitnehmer an Bord von Seeschiffen – also die Personen, die primär der Weisungsbefugnis des Kapitäns unterliegen – und sind ausschließlich innerhalb der Niederlande anwendbar.

Wochenarbeitszeit

72 Stunden

Nachtarbeit

- 11 Stunden Arbeit je Nachtdienst
- 12 Stunden ununterbrochene Ruhezeit nach einem Nachtdienst
- 60 Stunden ununterbrochene Ruhezeit nach mindestens 3 und höchstens 7 aufeinanderfolgenden Nachtdiensten
- Höchstens 36 Nachtdienste, die nach 02.00 Uhr enden, in jedem Zeitraum von 16 aufeinanderfolgenden Wochen

Arbeit in Filmtheatern

Als Arbeit in Filmtheatern gelten Tätigkeiten, verrichtet von einem Arbeitnehmer ab 18 Jahren, die ausschließlich oder hauptsächlich bestehen aus

- a) der Bedienung von Filmvorführgeräten als Filmvorführer oder auszubildender Filmvorführer oder
- b) der Ausübung des Filmtheaterbetriebs im Auftrag und an der Stelle des Arbeitgebers.

Arbeitszeit je (Nacht-)Dienst

- 12 Stunden oder
- höchstens 26-mal pro Jahr bis zu 14 Stunden, wobei sich an jeden Dienst eine Ruhezeit von mindestens 24 Stunden anschließen muss.

Wochenarbeitszeit

- 72 Stunden
- Die durchschnittliche Wochenarbeitszeit innerhalb eines Jahres beträgt 40 Stunden.

Tägliche ununterbrochene Ruhezeit

11 Stunden; darf innerhalb von 4 Wochen bis zu 4-mal auf 8 Stunden verkürzt werden.

Feuerwehr

Achtung:

- Hierunter fallen sowohl städtische Feuerwehren als auch Betriebsfeuerwehren und sowohl die freiwillige Feuerwehr als auch die Berufsfeuerwehr.
- Mitglieder der freiwilligen Feuerwehr sind keine ehrenamtlichen Mitarbeiter im Sinne des Arbeitszeitgesetzes.
- Die spezifischen Regeln beziehen sich ausschließlich auf die Rufbereitschaft und die Anwesenheitsbereitschaft.
- Die gewöhnlichen Tätigkeiten, also beispielsweise Löscharbeiten, unterliegen den Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes.

Freiwillige Feuerwehr

Höchst arbeitszeit bei Rufbereitschaft

- 14 Stunden in jedem ununterbrochenen Zeitraum von 24 Stunden
- Die durchschnittliche Wochenarbeitszeit (Haupttätigkeit plus Feuerwehrarbeit) innerhalb eines Zeitraums von 16 Wochen beträgt 48 Stunden (also auch bei (teilweise) nächtlicher Rufbereitschaft).



Zeiträume ohne Rufbereitschaft

Für die freiwillige Feuerwehr gelten die gewöhnlichen Beschränkungen der Rufbereitschaft (14 von 28 Tagen keine Rufbereitschaft, davon mindestens 2-mal während 2 aufeinanderfolgenden Tagen weder Rufbereitschaft noch andere Arbeit, und keine Rufbereitschaft im Zeitraum von 11 Stunden vor und 14 Stunden nach einem Nachtdienst); ausgenommen hiervon sind Feuerwehr- und Abteilungskommandanten.

- Für Feuerwehr- und Abteilungskommandanten bei der freiwilligen Feuerwehr gilt: 91 Tage in jedem Zeitraum von 182 Tagen darf keine Rufbereitschaft geleistet werden.
- Feuerwehr- oder Abteilungskommandanten der freiwilligen Feuerwehr dürfen unmittelbar anschließend an einen Nachtdienst Rufbereitschaft leisten.

Anwesenheitsbereitschaft

- 1 Anwesenheitsbereitschaft im Zeitraum von 7 aufeinanderfolgenden Tagen. Achtung: Hierin ist nicht die Zahl der Anwesenheitsbereitschaftsdienste enthalten, die der Arbeitnehmer aufgrund seiner Haupttätigkeit leisten darf.
- Für die freiwillige Feuerwehr gelten im Übrigen die gewöhnlichen Regeln für die Ruhezeiten im Zusammenhang mit Anwesenheitsbereitschaftsdiensten mit der Ausnahme, dass im Zeitraum von 7 aufeinanderfolgenden Tagen höchstens einmal die Ruhezeit von 11 Stunden vor und nach einer Anwesenheitsbereitschaft entfallen kann.

Berufsfeuerwehr

Anwesenheitsbereitschaft

- 62 Anwesenheitsbereitschaftsdienste in jedem Zeitraum von 26 aufeinanderfolgenden Wochen
- Für die Berufsfeuerwehr gelten im Übrigen die gewöhnlichen Regeln für die Ruhezeiten im Zusammenhang mit Anwesenheitsbereitschaftsdiensten, außer in dem Fall, dass die Zahl der Arbeitnehmer, die für einen ungehinderten Verlauf des Dienstes erforderlich sind, das notwendige Minimum unterschreitet. In diesem Fall kann die Ruhezeit von 11 Stunden vor und nach einer Anwesenheitsbereitschaft entfallen.

Bäckerei/Konditorei

Der Sektor Bäckerei/Konditorei umfasst die Tätigkeiten zur Herstellung von Back- und Konditoreiwaren sowie die unmittelbar damit zusammenhängenden Tätigkeiten.

Ruhezeit nach mehreren Nachtdiensten

36 Stunden Ruhezeit nach mindestens 3 und höchstens 6 aufeinanderfolgenden Nachtdiensten

Regeln für Nachtarbeit auszubildender Jugendlicher

Auf jugendliche Arbeitnehmer (16- und 17-Jährige), die eine Ausbildung zum Bäcker/Konditor, zum Bäcker oder zum Vorgesetzten in dieser Branche absolvieren, können die nachstehenden Regeln für Nachtarbeit angewendet werden, sofern dies im Rahmen ihrer Ausbildung notwendig ist:

- Keine Arbeit zwischen 22.00 Uhr und 04.00 Uhr
- 8 Stunden Arbeit je Nachtdienst und 40 Wochenarbeitsstunden
- 4 Nachtdienste im Zeitraum von 7 aufeinanderfolgenden Tagen
- 14 Stunden Ruhezeit nach einem Nachtdienst

Vorschriften für die Nachtarbeit für handwerkliche Bäckereien

In Bäckereien/Konditoreien, in denen auf handwerkliche Weise gearbeitet wird und die ausschließlich oder hauptsächlich für einen oder mehrere eigene Bäckerei /Konditoreigeschäfte produzieren, gilt: 20 Nachtdienste (die nach 02.00 Uhr enden) im Zeitraum von 4 Wochen.

Verteidigung

Im Sektor Verteidigung gelten spezifische Vorschriften für Tätigkeiten, die von jugendlichen Arbeitnehmern im Dienst des Ministeriums der Verteidigung verrichtet werden.

Achtung: Die nachstehenden Vorschriften gelten nicht für das beim Ministerium der Verteidigung beschäftigte Zivilpersonal, sondern nur für Angehörige der Streitkräfte und Wehrpflichtige im aktiven Dienst.

Jugendliche Arbeitnehmer

Wochenarbeitszeit:

Durchschnittlich 40 Stunden im Zeitraum von 16 Wochen.

Sonstige Arbeits- und Ruhezeiten

Für jugendliches Militärpersonal gelten dieselben Normen für Arbeits- und Ruhezeiten wie für Arbeitnehmer ab 18 Jahren.

Hotel- und Gaststättengewerbe

Im Hotel- und Gaststättengewerbe betreffen die spezifischen Vorschriften die Nachtarbeit in Gaststättenbetrieben wie Lokalen, Spielcasinos und Diskotheken, in denen ausschließlich oder hauptsächlich Tätigkeiten im Nachtdienst verrichtet werden.

Zahl der Nachtdienste

20 Nachtdienste (die nach 02.00 Uhr enden) im Zeitraum von 4 Wochen.

Internes Hauspersonal

Die spezifischen Vorschriften für internes Hauspersonal betreffen Tätigkeiten in einem Privathaushalt, bei denen der Arbeitnehmer im betreffenden Privathaushalt untergebracht ist. Die Haushaltstätigkeiten können in dem Privathaushalt verrichtet werden, auch wenn dieser eine (teilweise) betriebliche Funktion hat.

Achtung: Die nachstehenden Vorschriften treten an die Stelle der allgemeinen Vorschriften für Arbeits- und Ruhezeiten.

Arbeits- und Ruhezeiten

- 9 Stunden Ruhezeit je 24 Stunden
- Pause (mindestens 15 Minuten) nach 4 Stunden Arbeit
- 36 Stunden ununterbrochene Ruhezeit pro Woche
- 13 freie Sonntage pro Jahr
- 60 Stunden Arbeit pro Woche
- Durchschnittliche Wochenarbeitszeit 48 Stunden im Zeitraum von 16 Wochen

Lokaler Schienenverkehr

Die spezifischen Vorschriften für den lokalen Schienenverkehr betreffen die Tätigkeiten, die von Straßenbahn- und U-Bahn-Fahrern verrichtet werden. Nach den allgemeinen Vorschriften muss sich auf 3 aufeinanderfolgende Nachtdienste eine Ruhezeit von 46 Stunden anschließen. Die nachstehende Regelung ermöglicht es, zwischen den 3 Nachtdiensten und der 46-stündigen Ruhezeit noch einen kurzen Tagesdienst zu leisten. Wenn diese Arbeitszeitregelung nicht in Anspruch genommen wird, gelten die allgemeinen Vorschriften für Nachtarbeit.

Nachtarbeit

- Höchstens 4 Nachtdienste (die nach 02.00 Uhr enden) innerhalb von 7 aufeinanderfolgenden Tagen
- Anschließend ein Tagesdienst von höchstens 6 Stunden
- Mindestens 11 Stunden Pause zwischen dem letzten Nachtdienst und dem kurzen Tagesdienst
- Mindestens 46 Stunden Pause nach dem kurzen Tagesdienst

Bergbau

Auch im Bergbau gelten einige spezifische Regeln, die die entsprechenden Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes ersetzen. Diese spezifischen Regeln gelten sowohl für den herkömmlichen Bergbau als auch den Meeresbodenbergbau (Offshore-Förderanlagen). Darüber hinaus gibt es gesonderte Vorschriften für Taucher.

Allgemeinen Vorschriften für den Bergbausektor

- **Führungspersonal und Vorgesetzte:** Als Grundregel gilt, dass Arbeitnehmer, die mindestens das Dreifache des gesetzlichen Mindestlohns verdienen, nicht den Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes unterliegen. Dies gilt jedoch angesichts der Schwere und Risiken der Arbeiten nicht für den Bergbausektor. Nur eine Kategorie von Arbeitnehmern ist hiervon ausgenommen: diejenigen, deren Tätigkeiten ausschließlich oder größtenteils aus der Führung von Mitarbeitern bestehen. Arbeitnehmer, die neben ihrer physischen Arbeit im Bergbau auch bestimmte Führungs- oder Koordinationsaufgaben haben, fallen also nicht darunter. Für sie gelten die Normen des Arbeitszeitgesetzes, auch dann, wenn ihr Lohn das Dreifache des gesetzlichen Mindestlohns übersteigt.
- **Selbstständige** Die Grundregel, dass das Arbeitszeitgesetz nur auf abhängig Beschäftigte und nicht auf Selbstständige anwendbar ist, gilt nicht für den Bergbausektor. Im Interesse der Sicherheit der Bergbautätigkeiten und des Produktionsprozesses ist es wichtig, dass auch Selbstständige, die in einer Förderanlage, von einer Förderanlage aus oder für eine Förderanlage tätig sind (beispielsweise Taucher, die von einem Schiff aus eingesetzt werden), die Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes einhalten.
- **Registrierung:** Für Arbeitgeber im Bergbau gilt, dass sie zusätzlich zu ihrer allgemeinen Verpflichtung, die Arbeits- und Ruhezeiten der Arbeitnehmer zu registrieren, und ihren sonstigen allgemeinen Verpflichtungen die Registrierungsaufzeichnungen am Standort der Förderanlage selbst verwahren müssen. Diese vor Ort registrierten Daten müssen innerhalb von 6 Wochen auch in der Hauptgeschäftsstelle des Arbeitgebers in den Niederlanden zur Verfügung stehen.
- **Auch außerhalb der Niederlande:** Von der Grundregel, dass das Arbeitszeitgesetz ausschließlich innerhalb der Niederlande Gültigkeit hat, gibt es mehrere Ausnahmen, auch für Tätigkeiten im Bergbau. Das Gesetz gilt auch für
 - Tätigkeiten, die in Offshore-Förderanlagen auf dem Festlandsockel oder von solchen Anlagen aus verrichtet werden
 - Taucherarbeiten, die für Offshore-Förderanlagen auf dem Festlandsockel verrichtet werden
 - Taucherarbeiten, die für Offshore-Förderanlagen auf ausländischen Seeschiffen oder von solchen Schiffen aus auf dem Festlandsockel verrichtet werden. (Wenn es sich um andere Arbeiten handelt, ist das Arbeitszeitgesetz auf ausländische Seeschiffe nicht anwendbar. Auf Seeschiffe unter niederländischer Flagge ist das Arbeitszeitgesetz grundsätzlich anwendbar, auch außerhalb des Festlandsockels.)

Meeresbodenbergbau

Für Bergbautätigkeiten, die in einer Bergbaueinrichtung auf See (Offshore-Förderanlage) oder von einer solchen Einrichtung aus verrichtet werden, gelten die folgenden Vorschriften, deren Anwendung keine kollektivrechtliche Vereinbarung erfordert.

- Höchstens 11 Stunden Arbeit je (Nacht-)Dienst
- Höchstens 14 Dienste innerhalb von 28 Tagen
- Innerhalb eines Zeitraums von 16 Wochen darf die durchschnittliche Wochenarbeitszeit höchstens 40 Stunden betragen.
- Während jedes Diensts besteht Anspruch auf 1 Stunde Pause. Diese Pausenzeit darf in 2 oder mehr Pausen (von jeweils mindestens 15 Minuten) unterteilt werden.
- Nach einem Dienst ist eine ununterbrochene Ruhezeit von 12 Stunden einzuhalten. Die Ruhezeit darf bis zu 4-mal innerhalb von 4 Wochen auf 8 Stunden verkürzt werden.
- Die Arbeitszeit darf bis zu 2-mal innerhalb von 28 Tagen im Zusammenhang mit Übungen und Schulungen im Interesse der Arbeitssicherheit um eine Stunde verlängert werden. Aus demselben Grund kann auch die Ruhezeit um 1 Stunde verkürzt werden.
- Innerhalb eines Zeitraums von 26 Wochen wird jeder 24-Stunden-Zeitraum, der vor Ort (in der Offshore-Förderanlage) verbracht wird, durch eine mindestens ebenso lange Ruhezeit, die an einem anderen Ort (also nicht in der Offshore-Förderanlage) zu verbringen ist, ausgeglichen. In der Praxis wird häufig ein Arbeitszeitmodell gewählt, bei dem sich 14 Tage Arbeit mit 14 Tagen Ruhezeit an Land abwechseln.
- Die Ruhezeit darf unterbrochen werden, allerdings ausschließlich für Übungen und Schulungen, die nicht am Arbeitsplatz stattfinden können und die im Interesse der Arbeitssicherheit erforderlich sind.
- Innerhalb eines Zeitraums von 52 Wochen dürfen 20 Tage der an einem anderen Ort zu verbringenden Ruhezeit für Übungen und Schulungen im Interesse der Sicherheit verwendet werden. Dabei ist die Zahl der aufeinanderfolgenden Tage, die für eine Übung oder Schulung verwendet werden können, auf 5 begrenzt.
- Ein Arbeitnehmer, der Rufbereitschaft leistet (sich also für den Fall unvorhergesehener Umstände abrufbereit hält), darf innerhalb von 24 Stunden bis zu 13 Stunden und innerhalb einer Woche bis zu 85 Stunden Arbeit verrichten. Diese abweichende Regelung für die Rufbereitschaft erfordert eine kollektivrechtliche Vereinbarung.



Bergbau an Land

Für Bergbautätigkeiten, die in Bergbaueinrichtungen an Land oder von solchen Einrichtungen aus verrichtet werden, gelten dieselben Vorschriften wie für den Meeresbodenbergbau (Offshore-Förderanlagen). Der einzige Unterschied besteht darin, dass die Anwendung dieser Vorschriften eine kollektivrechtliche Vereinbarung erfordert.

Befristete Projekte

Für Arbeitnehmer, die Arbeit in Bergbaueinrichtungen oder von Bergbaueinrichtungen aus (an Land oder offshore) verrichten, aber nicht länger als 6 Wochen am selben Arbeitsplatz tätig sind, gelten die folgenden Vorschriften, deren Anwendung keine kollektivrechtliche Vereinbarung erfordert:

- Höchstens 11 Stunden Arbeit je (Nacht-)Dienst
- Höchstens 15 Dienste innerhalb von 21 Tagen
- Mindestens 72 Stunden ununterbrochene Ruhezeit innerhalb von 21 Tagen
- Innerhalb eines Zeitraums von 26 Wochen darf die durchschnittliche Wochenarbeitszeit höchstens 40 Stunden betragen.
- Während jedes Diensts besteht Anspruch auf 1 Stunde Pause. Diese Pausenzeit darf in 2 oder mehr Pausen (von jeweils mindestens 15 Minuten) unterteilt werden.
- Nach einem Dienst ist eine ununterbrochene Ruhezeit von 12 Stunden einzuhalten. Die Ruhezeit darf bis zu 3-mal innerhalb von 3 Wochen auf 8 Stunden verkürzt werden.
- Die Arbeitszeit darf bis zu 2-mal innerhalb von 28 Tagen im Zusammenhang mit Übungen und Schulungen im Interesse der Arbeitssicherheit um eine Stunde verlängert werden. Aus demselben Grund kann auch die Ruhezeit um 1 Stunde verkürzt werden.
- Innerhalb eines Zeitraums von 16 Wochen wird jeder 24-Stunden-Zeitraum, der vor Ort (in der Bergbaueinrichtung) verbracht wird, durch eine mindestens ebenso lange Ruhezeit, die an einem anderen Ort (also nicht in der Bergbaueinrichtung) zu verbringen ist, ausgeglichen. In der Praxis wird häufig ein Arbeitszeitmodell gewählt, bei dem sich 14 Tage Arbeit mit 14 Tagen Ruhezeit an Land abwechseln.
- Ein Arbeitnehmer, der Rufbereitschaft leistet (sich also für den Fall unvorhergesehener Umstände abrufbereit hält), darf innerhalb von 24 Stunden bis zu 13 Stunden und innerhalb einer Woche bis zu 85 Stunden Arbeit verrichten. Diese abweichende Regelung für die Rufbereitschaft erfordert eine kollektivrechtliche Vereinbarung.

- Wenn ein Arbeitnehmer, der 14 Tage lang an einem nicht befristeten Projekt beschäftigt war, zu einem befristeten Projekt wechselt, darf er (höchstens 2-mal jährlich) bereits nach 6 Tagen Ruhezeit an Land seine Tätigkeit in dem befristeten Projekt aufnehmen. Die ihm noch zustehenden 8 Tage Ruhezeit an Land muss er dann allerdings zu einem späteren Zeitpunkt nachholen.

Taucher

Für Arbeitnehmer, die Taucherarbeiten und unmittelbar damit zusammenhängende Arbeiten auf einer Bergbaueinrichtung, von einer Bergbaueinrichtung aus oder für eine Bergbaueinrichtung auf See (Offshore-Förderanlage) verrichten, gelten die folgenden Vorschriften.

- Die maximale Arbeitszeit beträgt 10 Stunden je (Nacht-)Dienst und 70 Stunden pro Woche.
- Der Arbeitnehmer darf sich nicht länger als 28 aufeinanderfolgende Tage am Arbeitsort aufhalten.
- Nach diesen 28 Tagen ist eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 1 Woche einzuhalten. Diese Ruhezeit muss an einem anderen Ort (also nicht am Arbeitsort) verbracht werden.
- Innerhalb eines Zeitraums von 26 Wochen darf sich der Arbeitnehmer insgesamt bis zu 121 Tage am Arbeitsort aufhalten. Die anderen Tage (61) müssen an einem anderen Ort (also nicht am Arbeitsort) verbracht werden.
- Wenn sich der Arbeitnehmer weniger als 28 Tage am Arbeitsort aufhält, sind für jeden Zeitraum von 7 x 24 Stunden, die am Arbeitsort verbracht worden sind, 2 Tage Ruhezeit einzuhalten. Diese Ruhezeit muss an einem anderen Ort (also nicht am Arbeitsort) verbracht werden.
- Hält sich ein Arbeitnehmer weniger als 7 Tage am Arbeitsort auf, wird die darauf folgende Ruhezeit anteilmäßig berechnet, wobei diese Ruhezeit jedoch mindestens 24 Stunden beträgt.
- Die Ruhezeit nach einem Dienst beträgt 8 Stunden.

Sättigungstaucher

Für Sättigungstaucher gelten abweichende Vorschriften, die ebenfalls einer kollektivrechtlichen Vereinbarung bedürfen.

- Je (Nacht-)Dienst darf ein Arbeitnehmer 11 Stunden arbeiten. Es dürfen höchstens 28 aufeinanderfolgende (Nacht-)Dienste geleistet werden.
- Innerhalb eines Zeitraums von 16 Wochen darf die durchschnittliche Wochenarbeitszeit des Arbeitnehmers bis zu 40 Stunden betragen.
- Die Ruhezeit nach einem Dienst beträgt 12 Stunden.
- Nach aufeinanderfolgenden Diensten ist eine Ruhezeit einzuhalten, die an einem anderen Ort (also nicht am Arbeitsort) zu verbringen ist. Die Ruhezeit beträgt 24 Stunden für jeden 24-Stunden-Zeitraum, den der Arbeitnehmer gearbeitet hat.

Nicht nautisches Binnenschiffpersonal

Die spezifischen Vorschriften für nicht nautisches Binnenschiffpersonal betreffen Tätigkeiten, die an Bord von Binnenschiffen von Arbeitnehmern verrichtet werden, die nicht Mitglied der Besatzung sind.

Achtung:

- Die Regelung gilt nicht für Schiffe im Sinne von Artikel 4 des Gesetzes über die Fahrzeiten und die Besatzungsstärke in der Binnenschiffahrt (Wet vaartijden en bemanningssterkte binnenvaart) wie Rettungsschiffe, Marineschiffe oder Schiffe für die Beförderung von weniger als 13 Personen.
- Nichtbesatzungsmitglieder an Bord von Baggerschiffen können nach Wahl von dieser Regelung oder von der spezifischen Regelung für Bodenbewegungsarbeiten Gebrauch machen. Die beiden Regelungen können jedoch nicht miteinander kombiniert werden.

Ununterbrochene Ruhezeit nach Auslandsfahrten

- Nach einer Fahrt, die ganz oder teilweise außerhalb der Niederlande stattfand und länger als 6 Tage gedauert hat, braucht die allgemeine Norm für die wöchentliche Ruhezeit nicht eingehalten zu werden.
- Stattdessen ist ab dem Tag, an dem das Schiff in die Binnengewässer eingefahren ist, für jeden Tag, an dem der Arbeitnehmer an Bord des Schiffs Tätigkeiten verrichtet hat, eine ununterbrochene Ruhezeit von 6 Stunden einzuhalten.

Arbeitszeit

Höchstens einmal in 2 Wochen 14 Stunden Arbeit je Dienst.

Achtung: Die Inanspruchnahme dieser Regelung schließt die gleichzeitige Anwendung der Regelung über 'längere Arbeitszeit bei notwendigen Tätigkeiten' aus.

Bühnenkunst

Die spezifischen Vorschriften für Bühnenkunst betreffen Arbeiten zur Unterstützung von Aufführungen kultureller oder künstlerischer Art sowie ähnlicher Aufführungen einschließlich der unmittelbar damit zusammenhängenden Tätigkeiten.

Achtung: Hiervon sind also nicht die Personen betroffen, die an der Aufführung selbst teilnehmen – sie fallen in der Regel nicht in den Geltungsbereich des Arbeitszeitgesetzes –, sondern nur die Arbeitnehmer, die hinter den Kulissen tätig sind, beispielsweise Bühnenbildner, Maskenbildner, Regisseure sowie Licht- und Tontechniker.

Arbeits- und Ruhezeiten

- 12 Stunden Arbeit je (Nacht-)Dienst
- Höchstens 26-mal pro Jahr bis zu 14 Stunden je (Nacht-)Dienst, wobei sich an jeden (Nacht-)Dienst eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 24 Stunden anschließen muss
- 72 Wochenarbeitsstunden
- Die durchschnittliche Wochenarbeitszeit innerhalb eines Jahres beträgt 40 Stunden.
- Je 24 Stunden ist eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 11 Stunden einzuhalten. Diese Ruhezeit darf innerhalb eines Zeitraums von 4 aufeinanderfolgenden Wochen bis zu 4-mal auf nicht weniger als 8 Stunden verkürzt werden.

Anstelle dieser Regelung kann auch das sogenannte Tageswechselsystem („Dag-op-dag-af-systeem“) in Anspruch genommen werden:

- 12 Stunden Arbeit je Nachtdienst
- Die durchschnittliche Wochenarbeitszeit innerhalb eines Jahres beträgt 40 Stunden.
- Je 24 Stunden ist eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 11 Stunden einzuhalten. Diese Ruhezeit darf innerhalb eines Zeitraums von 52 aufeinanderfolgenden Wochen bis zu 117-mal auf nicht weniger als 8 Stunden verkürzt werden.

Nach einem Nachtdienst mit 12 Stunden Arbeit und einer Verkürzung der je 24 Stunden geltenden Ruhezeit ist eine Ruhezeit von 24 Stunden einzuhalten.

Internate für Schifferkinder

Die spezifischen Vorschriften für Internate für Schifferkinder betreffen Arbeiten, die in einem Internat für Kinder von Binnenschiffen, Schaustellern oder Zirkusartisten von einem Gruppenleiter oder Gruppenleiterassistenten verrichtet werden, der ausschließlich oder hauptsächlich Tätigkeiten pädagogischer Art verrichtet. Es handelt sich um Internate, in denen spezifische Unterbringung, Pflege und Erziehung geboten wird und die von einer in den Niederlanden ansässigen privatrechtlichen Einrichtung mit Rechtspersönlichkeit verwaltet wird.

Anwesenheitsbereitschaft

Innerhalb von 26 Wochen dürfen höchstens 62 Anwesenheitsbereitschaftsdienste geleistet werden.

Gebäudereinigung

Die spezifischen Vorschriften für die Gebäudereinigung betreffen Arbeiten in einem Reinigungsunternehmen, das sich ausschließlich oder hauptsächlich mit Reinigungsarbeiten in oder an Gebäuden und den unmittelbar damit zusammenhängenden Tätigkeiten befasst.

Tägliche ununterbrochene Ruhezeit

10 Stunden je 24 Stunden

Schneeräum- und Streuarbeiten

Bei Schneeräum- und Streuarbeiten handelt es sich um Arbeiten zur Beseitigung von Schnee und Glätte zur Gewährleistung der Sicherheit des Straßen- und Flugverkehrs im Zeitraum vom 1. November bis zum 1. April.

Wöchentliche Arbeitszeit vor einer (teilweise) nächtlichen Rufbereitschaft

Wenn in einem Zeitraum von 16 Wochen mindestens 16-mal zwischen 00.00 Uhr und 06.00 Uhr Rufbereitschaft geleistet wird, darf die Wochenarbeitszeit nicht mehr betragen als

- durchschnittlich 50 Stunden während dieses Zeitraums von 16 Wochen und
- durchschnittlich 40 Stunden während des Zeitraums von einem Jahr.

Ausstellungsbau und Schiffsreparaturen

Die spezifischen Vorschriften für den Ausstellungsbau und Schiffsreparaturen betreffen die folgenden Arbeiten:

- den Entwurf, den Aufbau und den Abbau von Ausstellungen oder Teilen davon sowie vergleichbare Arbeiten;
- die Instandsetzung von Schiffen.

Arbeits- und Ruhezeiten

- 72 Wochenarbeitsstunden
- 11 Stunden ununterbrochene Ruhezeit je 24 Stunden; diese Ruhezeit darf bis zu 4-mal in 4 Wochen auf 8 Stunden verkürzt werden
- Die durchschnittliche Wochenarbeitszeit innerhalb eines Jahres beträgt 45 Stunden.
- Pro Woche müssen 36 Stunden ununterbrochene Ruhezeit eingehalten werden; diese Ruhezeit darf bis zu 8-mal pro Woche durch eine ununterbrochene Ruhezeit von 60 Stunden innerhalb von 2 Wochen ersetzt werden.



Freiwillige Polizei

Die spezifischen Vorschriften für die freiwillige Polizei betreffen die von ehrenamtlichen Mitarbeitern, die aufgrund des niederländischen Polizeigesetzes (Politiewet 1993) mit der Durchführung der Polizeiaufgaben betraut worden sind, verrichteten Tätigkeiten.

Achtung: Mitglieder der freiwilligen Polizei sind keine ehrenamtlichen Mitarbeiter im Sinne des Arbeitszeitgesetzes.

Angehörige der freiwilligen Polizei dürfen für diese Polizeiarbeit einmal in 7 aufeinanderfolgenden Tagen (beispielsweise am Wochenende) entweder von der wöchentlichen oder von der täglichen Ruhezeit abweichen.

Arbeits- und Ruhezeiten

Einmal in 7 aufeinanderfolgenden Tagen:

- 12 Stunden Nacharbeit
 - 24 Stunden ununterbrochene Ruhezeit pro Woche
- oder
- Einmal in 7 aufeinanderfolgenden Tagen innerhalb von 24 Stunden eine Ruhezeit von 11 Stunden; diese Stunden brauchen nicht zusammenhängend zu sein. Nach diesem Dienst muss eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 24 Stunden eingehalten werden.

Mehrere Beschäftigungen

Die Bestimmungen für die Kombination mehrerer Beschäftigungen gelten nicht für Angehörige der freiwilligen Polizei. Allerdings muss ein ehrenamtlicher Mitarbeiter, der bei mehr als einem Arbeitgeber tätig ist, jeden seiner Arbeitgeber über die bei anderen Arbeitgebern geleisteten Arbeitsstunden informieren.

Gesundheitswesen

Für Tätigkeiten im Pflege- und Versorgungsbereich, für bestimmte Ärzte sowie für Hebammen und Sanitäter gelten einige spezifische Vorschriften, die die entsprechenden Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes ersetzen.

Bereitschaftsdienst und Anwesenheitsbereitschaft

Auch wenn sich ein Arbeitnehmer nicht am Arbeitsplatz befindet, kann er von seinem Arbeitgeber zur Arbeit gerufen werden. Im Gesundheitswesen wird dies Bereitschaftsdienst (bereikbaarheidsdienst) genannt. Darüber hinaus kann Anwesenheitsbereitschaft (aanwezigheidsdienst) verlangt werden. Bei der Anwesenheitsbereitschaft muss der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz anwesend sein.

Die Vorschriften für den Bereitschaftsdienst entsprechen weitgehend denjenigen für die Rufbereitschaft (consignatie), allerdings mit einigen wichtigen Unterschieden:

- Bereitschaftsdienste können nur im Gesundheitswesen verlangt werden.
- Bereitschaftsdienste werden dann verlangt, wenn nach vernünftigem Ermessen zu erwarten ist, dass der Arbeitnehmer zur Arbeit gerufen werden muss. Bei der Rufbereitschaft dagegen wird der Arbeitnehmer nur im Fall unvorhergesehener Umstände aufgerufen.
- Beim Bereitschaftsdienst handelt es sich um einen Arbeitsdienst, der somit zeitlich begrenzt sein muss. Wenn ein Arbeitnehmer zunächst einen regulären planmäßigen Dienst und unmittelbar danach ausschließlich Bereitschaftsdienst leistet, gelten beide Zeiträume zusammen als Bereitschaftsdienst. Ein Bereitschaftsdienst kann höchstens 24 Stunden dauern. (Danach kann aber gegebenenfalls ein weiterer Bereitschaftsdienst folgen.)

Achtung!

Die Zeit, während der ein Arbeitnehmer zur Arbeit gerufen werden kann, gilt nicht als Arbeitszeit. Wenn der Arbeitnehmer jedoch in Anspruch genommen wird, zählt dies als Arbeitszeit.

Zwei aufeinanderfolgende Bereitschaftsdienste sind zulässig, wenn zwischen den Zeiträumen der planmäßigen Arbeit ein Zeitraum von mindestens 11 Stunden liegt (dieser Zeitraum kann einmal wöchentlich auf 10 Stunden und einmal wöchentlich auf 8 Stunden verkürzt werden).

Pflege und Versorgung

Pflege und Versorgung in diesem Sinne sind: die Pflege, Versorgung, Betreuung, medizinische Behandlung oder medizini-

sche Untersuchung von Personen im Zusammenhang mit ihrem körperlichen oder geistigen Zustand oder ihrem fortgeschrittenen Alter. Hierzu gehören beispielsweise die Tätigkeiten von Pflegekräften und Betreuern, Physiotherapeuten, Laboranten, Begleitern behinderter Menschen und Personal im Bereich häusliche Pflege und Wochenbettpflege.

Verkürzung der täglichen Ruhezeit

Innerhalb einer Woche darf die tägliche Ruhezeit einmal auf nicht weniger als 10 Stunden und einmal auf nicht weniger als 8 Stunden verkürzt werden.

Bereitschaftsdienste

Maximal 3-mal in jedem Zeitraum von 7 Tagen und 32-mal in jedem Zeitraum von 16 Wochen (also durchschnittlich 2-mal pro Woche).

Im Übrigen gelten für Bereitschaftsdienste dieselben Vorschriften wie für die Rufbereitschaft im Allgemeinen.

Anwesenheitsbereitschaft

Für die Anwesenheitsbereitschaft im Bereich Pflege und Versorgung gelten die allgemeinen Vorschriften für die Anwesenheitsbereitschaft.

Ärzte

Die nachstehenden Vorschriften gelten für Ärzte in Weiterbildung zum Facharzt, Zahnärzte in Weiterbildung zum Fachzahnarzt und Hebammen in der stationären Gesundheitsfürsorge. Die Vorschriften gelten auch für Assistenzärzte, die sich nicht, nicht mehr oder noch nicht in Weiterbildung befinden, für Coassistenten, Bereitschaftsassistenten, Volontärassistenten und Allgemeinärzte.

Achtung!

Die Vorschriften gelten nicht für Ärzte, die als Facharzt, Hausarzt, Pflegeheimarzt, Sozialmediziner oder Fachzahnarzt tätig und als solcher registriert sind. Auf sie sind auch die meisten anderen Normen des Arbeitszeitgesetzes nicht anwendbar.

Für die genannten nicht ausgenommenen Ärzte gelten einige spezifische Vorschriften. Die anderen Normen des Arbeitszeitgesetzes bleiben unverändert anwendbar. Somit gelten auch für Ärzte unter anderem

- eine Höchstarbeitszeit von 12 Stunden je Dienst,
- eine durchschnittliche Wochenarbeitszeit von höchstens 48 Stunden innerhalb von 16 Wochen,
- eine Höchstarbeitszeit von 10 Stunden je Nachtdienst und
- die allgemeinen Vorschriften für die tägliche und wöchentliche Ruhezeit sowie für die Ruhezeit nach einem oder mehreren Nachtdiensten.

Wochenarbeitszeit

- Keine Begrenzung der Arbeitszeit innerhalb einer Woche
- Eine durchschnittliche Wochenarbeitszeit von 48 Stunden, auch im Falle von Nachtdiensten
- Eine durchschnittliche Wochenarbeitszeit von 48 Stunden, auch im Falle der (teilweise) nächtlichen Rufbereitschaft oder Bereitschaftsdienste

Bereitschaftsdienste

- Bis zu 5-mal in jedem Zeitraum von 7 Tagen und bis zu 32-mal innerhalb von 16 Wochen

Achtung!

Auch im Falle (teilweise) nächtlicher Bereitschaftsdienste gilt eine durchschnittliche Wochenarbeitszeit von höchstens 48 Stunden im Zeitraum von 16 Wochen. Im Übrigen gelten für Bereitschaftsdienste dieselben Vorschriften wie für die Rufbereitschaft im Allgemeinen.

(Zahn-)Ärzte in Weiterbildung

Ausschließlich für Ärzte in Weiterbildung zum Facharzt oder Zahnärzte in Weiterbildung zum Fachzahnarzt gilt eine spezifische Regelung für die Anwesenheitsbereitschaft.

Bei Anwesenheitsbereitschaft beträgt die durchschnittliche Arbeitszeit im Zeitraum von 26 Wochen:

- bis zum 31. Juli 2009 höchstens 56 Wochenstunden.
- Diese Zahl kann mit schriftlicher Einwilligung des Arbeitnehmers auf 60 Wochenstunden erhöht werden.

Weiterbildungszeit als Arbeitszeit?

Im Prinzip gelten die Weiterbildungsaktivitäten der Assistenzärzte als Arbeitszeit, es sei denn, es handelt sich um zusätzliche Schulungen und Kurse, die nicht auf einem Dienstauftrag basieren. Damit zählt also auch wissenschaftliche Forschung, die nicht im Rahmen der Funktionsausübung erfolgt, nicht als Arbeitszeit.

Hebammen

Hebammen in diesem Sinne sind Hebammen in der ambulanten Gesundheitsfürsorge und Hebammen in Ausbildung. Hebammen in der stationären Gesundheitsfürsorge fallen unter die spezifischen Vorschriften für Ärzte.

Hebammen verrichten ihre Arbeit in der Regel in Kombination mit Bereitschaftsdiensten. Für diese Situation gilt eine spezifische Regelung. Die anderen Normen aus dem Arbeitszeitgesetz bleiben unverändert anwendbar. Somit gelten für Hebammen und auszubildende Hebammen in Ergänzung zu den nachstehenden Regeln

- eine Höchstarbeitszeit von 60 Stunden pro Woche,
- eine Höchstarbeitszeit von 10 Stunden je Nachtdienst,
- eine ununterbrochene Ruhezeit von 11 Stunden innerhalb von 24 Stunden (darf einmal wöchentlich auf 8 Stunden verkürzt werden),
- die allgemeinen Vorschriften für die Ruhezeit nach einem oder mehreren Nachtdiensten.



Arbeit in Kombination mit Bereitschaftsdiensten

- Bis zu 5 Bereitschaftsdienste in jedem Zeitraum von 7 Tagen und bis zu 64 Bereitschaftsdienste innerhalb von 16 Wochen
- Keine Begrenzung der Arbeitszeit je Dienst (außer bei Nachtdiensten)
- Durchschnittliche Wochenarbeitszeit: 40 Stunden im Zeitraum von 16 Wochen
- Keine Begrenzung der Gesamtzahl der Arbeitsstunden je 24 Stunden (abgesehen von der Begrenzung durch die vorgeschriebene Ruhezeit je 24 Stunden)

Im Übrigen gelten für Bereitschaftsdienste dieselben Vorschriften wie für die Rufbereitschaft im Allgemeinen.

Bereitschaftsdienst bei auszubildenden Hebammen

Auszubildende Hebammen müssen im Rahmen von Praktika die notwendige Erfahrung sammeln. Das Ministerium für Gesundheit, Gemeinwohl und Sport stellt Mindestanforderungen an die Zahl der Entbindungen, die eine Hebamme während ihrer Ausbildung begleitet haben muss. Um diese Mindestanforderungen erfüllen zu können, gelten für auszubildende Hebammen die folgenden Obergrenzen:

- 12-mal bis zu 7 aufeinanderfolgende Bereitschaftsdienste (84 pro Jahr).

Im Übrigen gelten für Bereitschaftsdienste dieselben Vorschriften wie für die Rufbereitschaft im Allgemeinen.

Rettungsdienste

Als Mitarbeiter der Rettungsdienste gelten sowohl der Fahrer des Krankenwagens als auch die mitfahrenden Sanitäter und die Mitarbeiter der Einsatzleitstelle. Pflegekräfte, die von der nachstehenden Regelung für Rettungsdienste Gebrauch machen, können nicht zusätzlich die für Pflegekräfte im Allgemeinen geltende Erweiterung der Arbeitszeiten in Anspruch nehmen. (Siehe unter „Pflege und Versorgung“.)

Bereitschaftsdienste

Bis zu 3 Bereitschaftsdienste in jedem Zeitraum von 7 Tagen und bis zu 46 Bereitschaftsdienste innerhalb von 16 Wochen. Im Übrigen gelten für Bereitschaftsdienste dieselben Vorschriften wie für die Rufbereitschaft im Allgemeinen.

Übergangsregelung für Dauernachtarbeit

Zusammen mit dem neuen Arbeitszeitgesetz trat zum 1. April 2007 auch die Übergangsregelung für Dauernachtarbeit (Übergangsregelung permanente nachtarbeit) unbefristet in Kraft. Wenn ein Arbeitnehmer bereits vor dem 1. Januar 1996 vor allem nachts gearbeitet hat, darf er diese Arbeitszeiteinteilung auch nach dem 1. April 2007 beibehalten. Innerhalb von 4 aufeinanderfolgenden Wochen darf ein Arbeitnehmer jedoch nicht mehr als 20 Nachtdienste leisten.

Gilt das Arbeitszeitgesetz auch für Praktikanten und Selbstständige?

Im Prinzip gilt das Arbeitszeitgesetz für alle Personen, die für einen Arbeitgeber tätig sind, also für alle Arbeitnehmer einschließlich Praktikanten, Leiharbeitnehmern und entsandten Arbeitnehmern. In einigen Fällen gilt das Arbeitszeitgesetz auch für Selbstständige. Dies betrifft Situationen, in denen die Sicherheit Dritter in Gefahr ist, zum Beispiel im Transportsektor.

Für wen gilt das Arbeitszeitgesetz nicht?

In manchen Situationen ist das Arbeitszeitgesetz nicht oder nicht uneingeschränkt anwendbar, beispielsweise im Falle plötzlich eintretender, nicht vorhersehbarer Gefahrensituationen, in denen die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen die Durchführung adäquater Maßnahmen behindern würde.

Das Arbeitszeitgesetz gilt auch dann nicht, wenn seine Einhaltung die Wahrung der öffentlichen Ordnung beeinträchtigen würde (dies ist bei staatlichen Nachrichten- und Sicherheitsdiensten sowie bei der Polizei der Fall).

Auch manche Arten von Tätigkeiten sind von der Anwendbarkeit des Arbeitszeitgesetzes ausgenommen. So gelten beispielsweise die Vorschriften in Bezug auf die Sonntagsarbeit nicht für kirchliche Amtsträger.

Auch für die folgenden Gruppen von Arbeitnehmern gelten Ausnahmen:

- Arbeitnehmer, die mindestens das Dreifache des gesetzlichen Mindestlohns verdienen (außer wenn es sich um gefährliche Arbeit, Nacharbeit oder Arbeit durch Arbeitnehmer ohne Führungsaufgaben im Bergbau handelt);
- Ehrenamtliche Mitarbeiter;
- Profisportler;
- Wissenschaftler in der Forschung;
- Mitarbeiter in familienersetzenden Einrichtungen;
- Bühnenkünstler;
- Fachärzte und Fachzahnärzte, Pflegeheimärzte, Hausärzte und Sozialmediziner;
- Betreuer von Klassenfahrten und Feriencamps;
- Militärisches Personal bei Einsätzen und Übungen.

Welche Pflichten hat der Arbeitgeber?

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die geleisteten Arbeitsstunden auf geeignete Weise zu registrieren. Formvorschriften gibt es hierfür nicht; die Gewerbeaufsicht (Arbeitsinspektion) muss aber anhand der Registrierung ermitteln können, ob das Arbeitszeitgesetz eingehalten worden ist.

Der Arbeitgeber muss die Arbeitszeiteinteilung der Arbeitnehmer schriftlich registrieren. Jeder Arbeitnehmer muss diese Aufzeichnungen einsehen können.

Veränderungen der Arbeitszeiteinteilung (beispielsweise des Dienstplans) muss der Arbeitgeber möglichst frühzeitig bekannt geben. Durch kollektivrechtliche Vereinbarung kann dies näher definiert werden. Wenn keine entsprechende Vereinbarung getroffen worden ist, muss der Arbeitgeber den Arbeitnehmern die Änderung der Arbeitszeiteinteilung mindestens 28 Tage im Voraus bekannt geben. Nur wenn die Art der Arbeit dies nicht zulässt, kann er sich auf die Bekanntgabe der wöchentlichen Ruhezeit und der Sonntagsruhezeiten beschränken. Spätestens vier Tage im Voraus muss ein Arbeitnehmer davon in Kenntnis gesetzt werden, zu welchen Zeiten er zu arbeiten hat.

Ein Arbeitgeber ist aufgrund des Arbeitsschutzgesetzes (ArbZG) verpflichtet, eine Risikoprüfung und -bewertung sowie einen Aktionsplan zu erstellen. Darin muss er auch ausdrücklich auf die Arbeitszeiten, die eventuellen damit verbundenen Risiken und die Art und Weise, wie er diese Risiken zu begrenzen beabsichtigt, eingehen.

Ein Arbeitgeber muss im Rahmen der Unternehmenspolitik den persönlichen Umständen der Arbeitnehmer möglichst gut Rechnung tragen. Dabei ist an Versorgungsaufgaben, aber auch an andere Verantwortlichkeiten wie Weiterbildung oder ehrenamtliche Arbeit zu denken. Der Arbeitgeber muss sich über die Unternehmenspolitik mit dem Betriebsrat, der Personalvertretung oder – wenn es diese nicht gibt – mit den betroffenen Arbeitnehmern beraten.

Wie werden Verstöße gegen die Arbeitszeitbestimmungen geahndet?

Arbeitnehmer müssen in erster Linie selbst darauf achten, dass nicht gegen die Vorschriften über Arbeitszeiten, Ruhezeiten, Pausen und Nachtarbeit verstoßen wird. Arbeitgeber können von ihrem Personal nicht verlangen, regelwidrig zu arbeiten. Auch der Betriebsrat hat die Aufgabe darauf zu achten, dass das Gesetz eingehalten wird.

Bußgeld

Die Gewerbeaufsicht (Arbeitsinspektion) führt regelmäßig Stichprobenkontrollen durch. Wenn bei einem Unternehmen ein Verstoß gegen die gesetzlichen Bestimmungen festgestellt wird, kann die Gewerbeaufsicht – eventuell nach einer Verwarnung – ein Bußgeld verhängen. Das Bußgeld wird je Person und Tag festgesetzt. Die maximale Höhe des Bußgelds wurde gesetzlich auf € 11.250,- (für natürliche Personen) und € 45.000,- (für juristische Personen) festgesetzt. Wird ein Verstoß innerhalb von 24 Monaten wiederholt, kann das Bußgeld um 50 % erhöht werden.

Strafanzeige

Wenn der Verstoß so schwerwiegend ist, dass er die Gesundheit von Kindern oder die Verkehrssicherheit gefährdet, kann Strafanzeige erstattet werden.

Schematischer Überblick über das Arbeitszeitgesetz

		Norm
Arbeitszeit	je Dienst	12 Stunden
	pro Woche	60 Stunden
	pro Woche während 4 Wochen	durchschnittlich 55 Stunden ¹⁾
	pro Woche während 16 Wochen	durchschnittlich 48 Stunden
Ruhezeiten	tägliche Ruhezeit	11 Stunden (ununterbrochen) (1 x pro Woche 8 Stunden, wenn Art der Arbeit oder betriebliche Umstände es erfordern)
	wöchentliche Ruhezeit	36 Stunden (ununterbrochen) oder 72 Stunden in 14 Tagen (in mehrere Ruhezeiten zu mindestens 32 Stunden aufteilbar)
Pause	bei > 5,5 Stunden Arbeit je Dienst	30 Minuten (evt. 2 x 15 Minuten)
	bei > 10 Stunden Arbeit je Dienst	45 Minuten (evt. 3 x 15 Minuten)
	bei > 5,5 Stunden Arbeit je Dienst	15 Minuten ¹⁾
Sonntagsruhe	Sonntagsarbeit	Keine Sonntagsarbeit außer: <ul style="list-style-type: none"> • wenn in Übereinstimmung mit der Art der Arbeit und vereinbart oder • wenn aufgrund der Art der Arbeit oder betrieblicher Umstände notwendig • wenn mit dem Betriebsrat (ersatzweise mit betreffenden Arbeitnehmern) vereinbart • mit individueller Zustimmung
	freie Sonntage	13 (je 52 Wochen) jede andere Zahl ¹⁾ , aber nur • mit individueller Einwilligung bei weniger als 13 freien Sonntagen pro Jahr

¹⁾ erfordert kollektivrechtliche Vereinbarung

		Norm
Nachtarbeit Nachtarbeit: mindestens 1 Stunde Arbeit zwischen 00.00 und 06.00 Uhr	Arbeitszeit je Dienst	10 Stunden 12 Stunden, sofern: <ul style="list-style-type: none"> • Ruhezeit nach dem Dienst 12 Stunden • 5-mal in 2 Wochen • maximal 22-mal in 52 Wochen
	Ruhezeit nach Nachtdienst gilt für Nachtdienste, die nach 02.00 Uhr enden	14 Stunden (einmal wöchentlich 8 Stunden, wenn die Art der Arbeit oder betriebliche Umstände es erfordern)
	Ruhezeit nach 3 oder mehr Nachtdiensten	46 Stunden
	Höchstzahl der aufeinanderfolgenden Dienste gilt, wenn mindestens einer der aufeinanderfolgenden Dienste ein Nachtdienst ist	7 oder 8 ¹⁾
	Höchstzahl gilt für Nachtdienste, die nach 02.00 Uhr enden	<ul style="list-style-type: none"> • 36 Nachtdienste in 16 Wochen oder • 140 Nachtdienste in 52 Wochen¹ oder • 38 Stunden zwischen 00.00 und 06.00 Uhr in 2 aufeinander-folgenden Wochen¹
Rufbereitschaft	keine Rufbereitschaft	<ul style="list-style-type: none"> • 14 Tage ohne Rufbereitschaft in 4 Wochen • 2 x 2 Tage in 4 Wochen weder Rufbereitschaft noch Arbeit • keine Rufbereitschaft 11 Stunden vor und 14 Stunden nach einem Nachtdienst
	Arbeitszeit je 24 Stunden	13 Stunden
	Wochenarbeitszeit bei nächtlicher Rufbereitschaft gilt ab 16 Rufbereitschaften zwischen 00.00 und 06.00 Uhr innerhalb von 16 Wochen	<ul style="list-style-type: none"> • durchschnittlich 40 Stunden (in 16 Wochen) oder • durchschnittlich 45 Stunden (in 16 Wochen), sofern • 8 Stunden ununterbrochene Ruhezeit vor dem nächsten Dienst (bei letztem Aufruf zwischen 00.00 und 06.00 Uhr) oder • 8 Stunden ununterbrochene Ruhezeit in den 18 Stunden nach 06.00 Uhr (wenn letzter Aufruf zwischen 00.00 und 06.00 Uhr stattfand und unmittelbar ein neuer Dienst folgt)

1) erfordert kollektivrechtliche Vereinbarung

Weitere Informationen

Wenn Sie noch Fragen zu dieser Broschüre haben oder weitere Exemplare bestellen möchten, wenden Sie sich bitte an die Informationsstelle „Postbus 51“, Tel. 0800-8051 (gebührenfrei), oder besuchen Sie die Website www.postbus51.nl.

Auch auf der Website des Ministeriums finden Sie weiterführende Informationen:
www.szw.nl.

Transport

Auskunft über die Arbeits- und Ruhezeiten im Transportsektor erteilt die Aufsichtsbehörde des Ministeriums für Verkehr, Wasserwirtschaft und öffentliche Arbeiten (Inspectie Verkeer en Waterstaat), Tel. (088) 489 00 00 oder www.ivw.nl.

Bergbau

Auskunft über die Arbeits- und Ruhezeiten im Bergbausektor erteilt die Aufsichtsbehörde für Bergbau (Staatstoezicht op de Mijnen), Tel. (070) 395 65 00 oder www.sodm.nl.

Gesundheitswesen

Nähere Informationen über spezifische Vorschriften im Gesundheitswesen finden Sie in der Broschüre „Arbeits- en rusttijden in de zorgsector“ (Arbeits- und Ruhezeiten im Gesundheitswesen).



Ministerium für Soziales
und Arbeit

Bestellnummer 160de

Februar 2010