

# Verwendungsschutz

## Arbeitszeit

Hermann Neureiter  
Arbeitsinspektorat Salzburg

Gute Beratung  
Faire Kontrolle

## Inhalt

1. Leitende Angestellte AZG – verantwortliche Beauftragte nach ArbIG
2. Zuständigkeiten der Arbeitsinspektion im Arbeitszeitrecht
3. Ausgliederungen – Geltung der Verwendungsschutz-Vorschriften
4. Zeiterfassung – was ist Arbeitszeit
5. Durchrechnung Wochenarbeitszeit, Ausfallzeit
6. Leitlinie erweiterte Kontrolle von Arbeitszeitaufzeichnungen
7. Schichtarbeit

## 1. Leitende Angestellte – verantwortliche Beauftragte Geltungsbereich AZG

- AZG gilt für die Beschäftigung von **Arbeitnehmer/innen ab 18**
- AZG gilt **nicht für freie Dienstnehmer/innen**
- **§ 1 Abs. 2 AZG** enthält verschiedene **Ausnahmen**
  - Öffentlich Bedienstete, KA-AZG, BäckAG, Landarbeiter/innen, ...
- Diese Ausnahmenliste ist nicht vollständig:
  - AZG gilt nicht für das **wissenschaftliche und künstlerische Personal** von Universitäten gemäß UG (für allgemeines Personal schon)
  - AZG gilt nicht für Arbeitnehmer der **Österreichischen Post AG** und der **Telekom Austria AG** (Geltung teilweise aber mittels Verweis im Kollektivvertrag)

## Ausnahme für bestimmte Führungskräfte mit Zeitautonomie (§ 1 Abs. 2 Z 8 AZG)

- Ausgenommen: **leitende Angestellte oder sonstige Arbeitnehmer/innen** mit
  - **maßgeblicher selbstständiger Entscheidungsbefugnis**
  - **und voller Zeitautonomie.**
- **Entscheidungsbefugnis** bezieht sich auf betriebliche Angelegenheiten
  - ⇒ Freie Zeiteinteilung allein zu wenig
  - ⇒ Maßgeblicher Einfluss auf Betrieb erforderlich
- **Zeitautonomie** aufgrund der Art der Tätigkeit erforderlich
  - ⇒ Auch „leitende Angestellte“ fallen nur unter Ausnahme, wenn Zeitautonomie!

## Voraussetzungen für verantwortliche Beauftragte

- § 9 Abs. 4 VStG und § 23 des Arbeitsinspektionsgesetzes (ArbIG) zu beachten
- § 9 Abs. 4 VStG:
  - Person mit Hauptwohnsitz im Inland (oder EWR-Staatsangehöriger)
  - Nachweisliche Zustimmung zur Bestellung
  - **Räumlich und sachlich klar abgegrenzter Zuständigkeitsbereich**
    - Auch für welche Vorschriften zuständig
  - Entsprechende **Anordnungsbefugnis**
    - Um Einhaltung der überantworteten Vorschriften durchsetzen zu können

## „Leitende Angestellte“; Bestellung vB (§ 23 Abs. 2 ArbIG)

- **Arbeitnehmer/innen** können für Einhaltung von Arbeitnehmerschutzvorschriften zu **verantwortlichen Beauftragten** rechtswirksam nur bestellt werden, wenn sie **leitende Angestellte** sind, denen maßgebliche Führungsaufgaben selbstverantwortlich übertragen sind
- VwGH: leitender Angestellter gemäß § 23 Abs. 2 ArbIG ≠ § 1 Abs. 2 Z 8 AZG
  - Nach ArbIG nur **entsprechende Anordnungsbefugnis** wichtig
  - **Nicht** auch **Einfluss auf Unternehmensführung**
- Gilt auch weiterhin: maßgebliche selbstständige Entscheidungsbefugnis → maßgeblicher Einfluss auf Betrieb erforderlich ≠ entsprechende Anordnungsbefugnis

## Rechtswirksamkeit der vB Bestellung (§ 23 Abs. 1 ArbIG )

- Bestellung von verantwortlichen Beauftragten für Einhaltung von Arbeitnehmerschutzvorschriften erst **rechtswirksam**, nachdem **beim zuständigen Arbeitsinspektorat** eine **schriftliche Mitteilung über die Bestellung** samt einem Nachweis der Zustimmung des Bestellten eingelangt ist
- Arbeitsinspektorat nur „Sammelstelle“
  - Prüft nicht Rechtswirksamkeit der Bestellung
    - ⇒ in Strafverfahren von Strafbehörde zu klären
  - Weist aber in Strafanzeigen auf Bestellung hin

Darf Bestellung nicht „verweigern“!

Darf bei Bestellung serviceorientiert Probleme aufzeigen.

## Praktische Folgen der Bestellung

- VwGH legt § 23 Abs. 1 ArbIG einschränkend aus:
  - Meldung ans Arbeitsinspektorat nur für Bestellung **sonstiger Personen** (§ 9 Abs. 2 zweiter Fall und Abs. 3 VStG) Voraussetzung für Wirksamkeit
  - Nicht erforderlich, wenn mehrere zur Vertretung nach außen Berufene einen aus ihrem Kreis zum verantwortlichen Beauftragten bestellen (§ 9 Abs. 2 erster Fall VStG)



## Weitere Folgen der vB Bestellung

- Arbeitgeber/in hat **Widerruf der Bestellung** und das Ausscheiden von verantwortlichen Beauftragten dem zuständigen Arbeitsinspektorat unverzüglich **schriftlich mitzuteilen**
- VwGH: Widerruf der Bestellung allerdings **auch ohne Meldung wirksam**
  - Unterlassung der Meldung aber strafbar

## ANS-Recht im Arbeitszeitgesetz sind:

- Bestimmungen zu:
  - Höchstgrenzen der Arbeitszeit
  - Ruhepausen
  - Ruhezeiten
  - Arbeitszeitaufzeichnungen

## Kein ANS-Recht sind:

- Bestimmungen zu:
  - Normalarbeitszeit (außer wenn = Höchstarbeitszeit)
  - Teilzeitarbeit
  - Überstundenentlohnung
  - „Freiwilligkeit“ von Überstunden (eigentlich ein Ablehnungsrecht von Überstunden - § 7 Abs. 6 AZG)

### 3. Ausgliederungen: Bedienstete von Gebietskörperschaften etc. (§ 1 Abs. 2 Z 1 AZG)

- Ausgenommen vom Geltungsbereich des AZG sind: AN, die in einem Arbeitsverhältnis
  - zu einer **Gebietskörperschaft** (Bund, Land, Gemeinde, Gemeindeverband) stehen,
  - zu einer Stiftung, zu einem Fonds oder zu einer Anstalt stehen, sofern diese Einrichtungen von Organen einer Gebietskörperschaft oder von Personen, die hierzu von Organen einer Gebietskörperschaft bestellt sind, verwaltet werden;
- die Bestimmungen des AZG gelten jedoch trotzdem für AN, die **nicht im Bereich der Hoheitsverwaltung** tätig sind und für die ein **Kollektivvertrag** gilt.

## Bedienstete in ausgegliederten Einrichtungen von Gebietskörperschaften

Genau aufpassen, **zu wem das Dienstverhältnis besteht!** (z. B.: zum Land oder zu einer GmbH, die dem Land gehört?)

⇒ Im Zweifel im Dienstvertrag nachschauen!

## Ausgliederung – Variante 1

- AN steht in einem **Dienstverhältnis zu** einer **GmbH** oder **AG**, die einer Gebietskörperschaft gehört:
  - ⇒ Kein Dienstverhältnis zur Gebietskörperschaft.
  - ⇒ Dass die GmbH oder AG einer Gebietskörperschaft gehört, ist irrelevant.
  - ⇒ Für § 1 Abs. 2 Z 1 AZG zählt nur, zu wem das Dienstverhältnis besteht.
  - ⇒ **AZG gilt!**
  - ⇒ Bei Dienstverhältnis z. B. zu einer GmbH gilt das AZG, auch wenn die GmbH einem Bundesland „gehört“!
- Aber: Aufpassen bei Anstalten, Stiftungen und Fonds von Gebietskörperschaften!

## Ausgliederung – Variante 2

- **Bedienstete der Gebietskörperschaft** werden **einer ausgegliederten GmbH, AG** o. ä. zur dauerhaften Dienstleistung **zugewiesen**:
  - ⇒ Zuweisung = Überlassung
  - ⇒ Bedienstete stehen weiterhin in einem Dienstverhältnis zur Gebietskörperschaft
  - ⇒ Ob eine Überlassung vorliegt, hat nichts mit dem Geltungsbereich des AZG zu tun.
  - ⇒ Für § 1 Abs. 2 Z 1 AZG zählt nur, zu wem das Dienstverhältnis besteht.
  - ⇒ **AZG gilt nicht!** (sofern kein KV gilt)

## Bedienstete von Gebietskörperschaften etc. (§ 1 Abs. 2 Z 1 ARG)

- Der Geltungsbereich des **ARG** stimmt **nicht** mit dem des **AZG** überein!
- **abweichende Ausnahmen** für AN von **Gebietskörperschaften** (§ 1 Abs. 2 Z 1 ARG und § 1 Abs. 2 Z 1 AZG):
  - ARG gilt nicht für Bedienstete von Gebietskörperschaften
    - ausgenommen sie sind **in Betrieben** beschäftigt.
- ARG gilt auch für Beamtinnen und Beamte in Betrieben (strittig, aber von Judikatur bestätigt)



## Überlassung von öffentlich Bediensteten

- Arbeitskräfteüberlassungsgesetz gilt **nicht** für Überlassung von öff. Bediensteten (§ 1 Abs. 2 AÜG)
- => § 6 Abs. 1 AÜG (Beschäftiger gilt als AG im Sinne der ANS-Vorschriften) gilt **nicht!**
- => § 10 Abs. 3 AÜG (für überlassene Arbeitskraft gelten die im Beschäftigerbetrieb für vergleichbare AN gültigen gesetzlichen, kollektivvertraglichen und sonstigen Arbeitszeitbestimmungen) gilt **nicht!**
  
- § 9 ASchG gilt nur für ASchG + ASchG-Verordnungen

## Überlassung von öffentlich Bediensteten

- => Wenn öff. Bedienstete überlassen werden, kann für Übertretungen von AZG und ARG **nicht** der/die **Beschäftigter\*in** belangt werden.
- Gegen **Überlasser\*innen** (Bund, Land, Gemeinde) kann nur gemäß § 9 Abs. 5 ArbIG vorgegangen werden.
  
- Anders bei Übertretungen des KA-AZG -> § 11a KA-AZG

## Krankenanstalten Arbeitszeitgesetz - KA-AZG

- Das KA-AZG gilt für die **Beschäftigung von DN**, die
  - **IN** einer der in § 1 Abs. 1 Z 1 bis 11 genannten **Einrichtungen** (insb. Krankenanstalten)
    - als Angehörige eines der in § 1 Abs. 2 genannten **Gesundheitsberufe** tätig sind **oder**
    - deren **Tätigkeit** sonst zur Aufrechterhaltung des Betriebes **ununterbrochen** (d. h. 24 Stunden, 7 Tage) **erforderlich** ist.
      - (z. B. Portiere oder Reinigungspersonal für OPs)
- KA-AZG gilt für öffentliche und private Einrichtungen.

## KA-AZG: Geltungsbereich

- **Dienstverhältnis** erforderlich
- aber: Kein Dienstverhältnis zur Krankenanstalt o. ä. bzw. ihrem Betreiber erforderlich, es zählt nur die Beschäftigung als DN **in** der Krankenanstalt o. ä.
  - ⇒ DN im Sinne des KA-AZG können auch Beamtinnen und Beamte sowie Vertragsbedienstete sein.
  - ⇒ KA-AZG gilt auch für Landesbedienstete, die einem ausgegliederten Krankenanstaltenbetreiber \*innen zugewiesen und in Krankenanstalt eingesetzt werden (sofern Gesundheitsberuf oder ununterbrochen erforderlich).
  - ⇒ KA-AZG gilt z. B. auch für Reinigungspersonal eines ext. Unternehmens (sofern Tätigkeit ununterbrochen erforderlich)

## Überlassung (§ 11a KA-AZG)

- **Für die Dauer der Überlassung gelten Beschäftigter\*innen als Dienstgeber/innen im Sinne des KA-AZG (vgl. § 9 ASchG).**
  - ⇒ Ausgliederte Krankenanstaltenbetreibergesellschaften gelten als Dienstgeber/innen der ihnen zugewiesenen (=überlassenen) Landesbediensteten
  - ⇒ Ihre zur Vertretung nach außen berufenen Organe sind verwaltungsstrafrechtlich für Übertretungen des KA-AZG verantwortlich.
  - ⇒ Ausnahme: KAV (Wien)
  - ⇒ Erlässe zur Ausgliederung: BMWA-462.302/0033-III/3/2008 – zu § 11a KA-AZG  
BMASK-462.302/0018-VII/A/3/2016 – Strafbarkeit von Übertretungen des KA-AZG

## 4. Zeiterfassung - Begriff „Arbeitszeit“

- § 2 Abs. 1 Z 1 AZG: Arbeitszeit ist die Zeit vom Beginn bis zum Ende der Arbeit ohne die Ruhepausen.
- Art. 2 Z 1 der RL 2003/88/EG: jede Zeitspanne, während der AN arbeitet, dem AG zur Verfügung steht und Tätigkeit ausübt oder Aufgaben wahrnimmt (Gegenteil: Ruhezeit)

=> Arbeitszeit ist die Zeit, in der AN aktiv arbeitet oder AG zur Verfügung steht.

=> Arbeitszeit ist die Zeit, über deren Verwendung der/die AG bestimmt.

=> Auch Arbeitsbereitschaft ist Arbeitszeit.

=> Entlohnung nicht ausschlaggebend.

## Ruhepausen - Arbeitsunterbrechungen

- Ruhepausen (sind nicht Arbeitszeit) nur wenn echte Freizeit
  - Keine Arbeit, kein Bereithalten, keine Aufenthaltspflicht an vorgegebenem Ort
  - Von AN selbst einteilbar oder vorhersehbar geplant
- Arbeitsunterbrechungen, die sich aus Arbeitsablauf ergeben, sind Arbeitszeit.

## Umkleidezeit

- Ältere Rechtsprechung („Zirkusmusiker“-Entscheidungen):  
Umkleidezeit grundsätzlich keine Arbeitszeit
- Wenn Umkleiden nach Einstempeln, grundsätzlich jedenfalls Arbeitszeit  
ausgenommen **abweichende Vereinbarung + zusätzliche AZ-Aufzeichnungen**  
(anders nur Einzelentscheidung VwGH 94/11/0078 vom 19.3.1996: Umkleidezeit bei einem Schichtbetrieb aus gestempelten Zeiten herausrechenbar)



## Umkleidezeit

- Neue Rechtsprechung differenzierter:
  - Umkleidezeit jedenfalls immer dann Arbeitszeit, wenn AN verpflichtet ist, PSA oder sonstige spezielle Arbeitskleidung zu tragen, und das Umkleiden zwingend in der Arbeitsstätte (oder einem sonstigen vom AG vorgegebenen Ort) erfolgen muss.
  - Umkleiden aber dann keine Arbeitszeit, wenn Beschäftigten freigestellt ist, wo sie sich umziehen – und das auch praktisch möglich ist
- OLG Wien vom 13.1.2017, 9 Ra 149/16x
- OGH vom 17.5.2018, 9 ObA 29/18g
- OLG Linz vom 1.8.2018, 12 Ra 45/18a

## ZAI-Ansicht zur Umkleidezeit

- Bloß theoretische Wahlmöglichkeit kann nicht ausreichen, sondern AN muss wirklich die Möglichkeit haben, sich zuhause umzuziehen. Wenn das Umziehen zuhause unzulässig oder untunlich ist, wird diese Entscheidungsfreiheit nicht gegeben sein, sodass in diesen Fällen auch das „freiwillige“ Umziehen in der Arbeitsstätte zur Arbeitszeit zu rechnen sein wird.

=> Anziehen von PSA (ausgenommen Sicherheitsschuhe) wird meist Arbeitszeit sein, auch wenn vom AG Anziehort formal freigestellt

## Hohe Beweiskraft von Arbeitszeitaufzeichnungen

- **VwGH 91/19/0329 vom 17.6.1993 u. a.:**
  - Behörden dürfen von Richtigkeit der vom AG vorgelegten AZ-Aufzeichnungen ausgehen.
  - Wenn AG Unrichtigkeit der eigenen Aufzeichnungen behauptet, trifft ihn erhöhte Mitwirkungspflicht.  
  
=> AG muss detailliert darlegen, in welchen Punkten, warum und wie sie unrichtig sein sollen.

## Stechuhr-Kontrollsystem

- **VwGH 2005/11/0183 vom 27.9.2007 u. a.:**
  - Es kann davon ausgegangen werden, dass alles zwischen Ein- und Ausstempeln Arbeitszeit ist.
  - Widerlegung durch Zeugenaussagen und Dienstpläne allein nicht möglich.
  - Ausnahme:
    - Besondere vertragliche Vereinbarung, dass gestempelte Zeiten nicht maßgeblich sein sollen
    - + weiteres Kontrollsystem zu tatsächlichen Arbeitszeiten (Aufzeichnungen!)

## Auswirkung von Stechuhr-Kontrollsystem

- Wenn Arbeitszeiten gestempelt werden, aber nicht alles zwischen Ein- und Ausstempeln als Arbeitszeit gelten soll, wäre eine entsprechende Vereinbarung + zusätzliche Aufzeichnungen (z. B. von AN geführt) erforderlich.

- **VwGH Ra 2017/11/0066 vom 22.2.2018:**

Wenn kein Stechuhr-Kontrollsystem besteht, sondern nur von den AN selbst händische Aufzeichnungen geführt werden, ist ein durch Zeugenbeweis geführter Gegenbeweis zu diesen Aufzeichnungen zulässig.

## 5. Durchrechnung – Durchschnittliche Wochen(höchst)arbeitszeit

- **Durchschnittliche Wochen(höchst)arbeitszeit** darf grundsätzlich **48 Stunden** nicht überschreiten (§ 9 Abs. 4 AZG).
- „rollierende“ Durchrechnung -> in jedem **17-Kalenderwochen-Zeitraum**
- Durchrechnungszeitraum kann im KV verlängert werden -> dann über verlängerten DRZ durchzurechnen

## Dauer des Durchrechnungszeitraums

- „Beginn und Dauer eines Durchrechnungszeitraumes sind festzuhalten.“ (§ 26 Abs. 1 zweiter Satz AZG)  
  
=> **obsolet, nicht mehr zu vollziehen**
- Bei Kontrolle beachten:
  - In KV nachsehen, ob Durchrechnungszeitraum verlängert.
  - Im Zweifel schriftliche Auskunft der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers verlangen, über welche DRZs durchgerechnet wird.

## Umgang mit Abwesenheitszeiten

- Im AZG gibt es keine Regelung und noch keine Rechtsprechung
- Unsere Ansicht: grundsätzlich analog zu § 3 Abs. 4a KA-AZG
  - **Dienstplan** gibt vor:
  - bereits geplante Zeiten (z.B. Urlaube, ZA,...) werden „neutral“ berücksichtigt
  - unvorhergesehene Ausfälle/Änderungen werden entsprechend gewichtet



## LEITLINIE

### Erweiterte Kontrolle von Arbeitszeitaufzeichnungen

- Rechtsvorschriften, Erlässe/Leitlinie, Prozesse/Verwendungsschutz

#### INHALTSVERZEICHNIS

<u>Allgemeines</u>	5
<u>Wann erfolgt eine vertiefende Kontrolle der Arbeitszeitaufzeichnungen?</u>	6
<u>Welche Unterlagen werden vor Ort eingesehen bzw. von den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern angefordert?</u>	6
<u>Wie wird das Arbeitsinspektorat eingebunden, in dessen Aufsichtsbezirk sich die Zentrale befindet?</u>	6
<u>Wie geht die Arbeitsinspektion mit Betriebsvereinbarungen um?</u>	7
<u>Wer meldet einen „Systemfehler“ in den Arbeitszeitaufzeichnungen der zuständigen Krankenkasse, etc.?</u>	7
<u>(Siehe Erlass: BMASK-460.103/0006-VII/A/3/2016 vom 13.02.2017)</u>	7
<u>Meldungen nach § 20 AZG und § 11 ARG</u>	8
<u>Verantwortliche Beauftragte</u>	8

## 7. Schichtarbeit

- **Schichtarbeit:** Ein Arbeitsplatz wird am Arbeitstag nacheinander von mehreren **sich abwechselnden AN** eingenommen. (Geringe Überlappungen zulässig.)
- Es muss ein **Schichtplan** erstellt werden (§ 4a Abs. 1 AZG, keine Strafbarkeit)
- **Schichtplan** muss grundsätzlich auf **Normalarbeitszeit** basieren.
- Begriff „**Schichtwechsel**“: AN wechseln in eine andere Schicht (zu unterscheiden von der Schichtablöse, bei der sie von Kolleg/innen abgelöst werden)
- Begriff „**Schichtturnus**“: Zeitraum nach dessen Ablauf die selbe Abfolge der Schichten wieder beginnt

## Formen der Schichtarbeit

- **Vollkontinuierlich** (sonntags und werktags durchlaufend mehrschichtig):  
7 Tage rund um die Uhr
- **Teilkontinuierlich** (werktags durchlaufend mehrschichtig): werktags rund um die Uhr, zumindest sonntags tagsüber wird nicht gearbeitet
- **Sonstige mehrschichtige Arbeitsweise**: nicht rund um die Uhr, z. B. Zwei-Schicht-Betrieb

## Sonderregelungen für alle Formen der Schichtarbeit

- **Wöchentliche Ruhezeit** kann auf **24 Stunden** verkürzt werden, wenn in einem 4-wöchigen Durchrechnungszeitraum 36 Stunden eingehalten werden (§ 5 Abs. 2 ARG)  
(weitergehende Ausnahmen jedoch mit BMA-Bescheid möglich - § 5 Abs. 3 ARG)
- KV kann **12 Stunden Normalarbeitszeit** zulassen (§ 4a Abs. 4 Z 2 AZG)
- **Wochen-normal-arbeitszeit** in den einzelnen Wochen bis zu **60 Stunden** möglich

## Vollkontinuierliche Schichtarbeit

- **Ausnahme von der Wochenend- und Feiertagsruhe erforderlich!**
- Verkürzung der täglichen Ruhezeit einmal im Schichtturnus bei Schichtwechsel auf min. 8 Stunden möglich (§ 12 Abs. 2c AZG).
- Verpflichtende Kurzpausen für Arbeitnehmer/innen in Wechselschichten (§ 11 Abs. 3 AZG)

## Teilkontinuierliche Schichtarbeit

- Wochenendruhe muss erst spätestens mit Ende der Nachtschicht zum Sonntag beginnen und darf frühestens mit Beginn der Nachtschicht zum Montag enden (§ 3 Abs. 3 ARG) => Es müssen nur Tagschichten am Sonntag entfallen.
  - AN müssen aber mind. 24 Stunden frei haben.
- Feiertagsruhe muss erst spätestens mit Ende der Nachtschicht zum Feiertag beginnen und darf frühestens mit Beginn der Nachtschicht zum nächsten Werktag enden (§ 7 Abs. 5 ARG).
  - AN haben auch hier Anspruch auf mind. 24 Stunden Ruhezeit
- Optionale Kurzpausen (§ 11 Abs. 3 AZG)

## Sonstige mehrschichtige Arbeitsweise (z.B. 2-Schicht-Betrieb)

- Wochenendruhe muss spätestens am Samstag um 24 Uhr beginnen (§ 3 Abs. 2a ARG).
- KV kann 12-Stunden-Normalarbeitszeit zulassen

## Kontrolle von Schichtplänen

- Tagesarbeitszeit – max. 12 Stunden
- Wochenarbeitszeit – max. 60 Stunden, Achtung: MO 00:00 – SO 24:00 Uhr
- Durchschnittliche Wochenarbeitszeit – Durchrechnungszeitraum (max. 48 Std.)
- Tägliche Ruhezeit – Grundsatz 11 Stunden, aber bei vollkont. min. 8 Stunden (nur einmal im Schichtturnus)
- Wöchentliche Ruhezeit – min. 24 Stunden, durchschnittlich: 36 Std.
- Ruhepausen – 30 min., Teilung möglich oder Kurzpausen



## Schichtarbeit: Jugendliche, werdende Mütter

- Grundsätzlich ist Schichtarbeit möglich
  - **KJBG**: keine Nachtschichten zulässig,  
unter 16 Jahre: bis 20:00 Uhr.  
über 16 Jahre: 22:00 Uhr  
30 min. Pause, keine Kurzpausen, TAZ max. 9 Std., WAZ max. 45 Std.
  - **MSchG**: Nachtarbeitsverbot,  
Beschäftigung nur zwischen 06 und 22 Uhr,  
TAZ max. 9 Std., WAZ max. 40 Std., keine Durchrechnung möglich,  
Sonn- und Feiertagsarbeitsverbot (außer bei vollkontinuierlicher Schicht)

**Vielen DANK für die AUFMERKSAMKEIT!**