

Arbeitszeitgesetz

Die gesetzlichen Regelungen zur
werktäglichen Arbeitszeit
Nacht- und Schichtarbeit
Sonn- und Feiertagsruhe

Eine Information des
Bayerischen Staatsministeriums
für Umwelt, Gesundheit und
Verbraucherschutz

Vorwort

Der Wechsel von Arbeit und Freizeit, von körperlicher und geistiger Betätigung und Ruhe bestimmt entscheidend unseren Lebensrhythmus und unser Befinden. Wie lange Arbeitnehmer mindestens arbeiten müssen, das wird in der Regel durch Tarifvereinbarungen und durch den Arbeitsvertrag bestimmt. Wie lange sie höchstens arbeiten dürfen und welche Ruhepausen und Ruhezeiten sie dabei einlegen müssen, wird im Arbeitszeitgesetz vorgegeben. Maßstab ist der Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer. Das Arbeitszeitgesetz soll den Betrieben Spielraum für flexible Arbeitszeitmodelle belassen und dadurch den betrieblichen und den individuellen Bedürfnissen der Arbeitnehmer möglichst entgegenkommen.

Den besonderen Belastungen bei Nacht- und Schichtarbeit tragen verschiedene Rahmenbedingungen Rechnung, insbesondere die Beschränkung der Arbeitszeit sowie das Recht auf arbeitsmedizinische Untersuchungen und auf Umsetzung an einen Tagesarbeitsplatz in bestimmten Fällen.

So wie sich an Werktagen Arbeitsschicht und Freizeit im ständigen Wechsel ablösen, so bestimmen Sonn- und Feiertage als Tage des Glaubens, der Familie und der gesellschaftlichen Beziehungen den Jahresablauf. Der im Grundgesetz und in der Bayerischen Verfassung verankerte besondere Schutz der Sonn- und Feiertage findet auch im Arbeitszeitgesetz seinen Niederschlag. Allerdings müssen neben den zur Lebens- und Freizeitgestaltung notwendigen Arbeiten unter bestimmten Voraussetzungen auch Produktionsvorgänge an Sonn- und Feiertagen möglich sein, sei es dass diese technisch oder ökologisch bedingt kontinuierlich ablaufen müssen oder aus Gründen des internationalen Wettbewerbs zur Sicherung von Arbeitsplätzen in Deutschland.

Die vorliegende Information fasst die wesentlichen Inhalte des Arbeitszeitgesetzes zusammen und soll die Verantwortlichen in den Betrieben sowie die Arbeitnehmer mit ihren Pflichten und Rechten vertraut machen.

Werktägliche Arbeitszeit

§ 3¹

Arbeitszeit ist die Zeit vom Beginn bis zum Ende der Arbeit ohne die Ruhepausen. Seit 01.01.2004 werden auch die Zeiten eines Bereitschaftsdienstes in vollem Umfang als Arbeitszeit bewertet.

Werk tägliche Arbeitszeit ist die Arbeitszeit an den Wochentagen Montag bis Samstag.

Arbeitszeiten bei mehreren Arbeitgebern werden zusammengerechnet.

- 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.
(Hinsichtlich Nacht- und Schichtarbeit siehe § 6)

Im Ergebnis kann 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 darauf folgenden Wochen z. B. auf 36 Wochenstunden verkürzt oder eine arbeitsfreie Woche eingelegt wird.

- **Ausnahmegenehmigungen für längere Arbeitszeiten** können im Einzelfall durch das Gewerbeaufsichtsamt erteilt werden:
 - für kontinuierliche Schichtbetriebe zur Erreichung von zusätzlichen Freischichten,
 - für Bau- und Montagestellen,
 - für Saison- und Kampagnebetriebe, wenn die Verlängerung der Arbeitszeit über 8 Stunden werktäglich durch eine entsprechende Verkürzung zu anderen Zeiten ausgeglichen wird (§ 15 Abs. 1).

¹ Die jeweiligen Paragraphen beziehen sich auf das Arbeitszeitgesetz vom 06.06.1994 (Art. 1 des Gesetzes zur Vereinheitlichung und Flexibilisierung des Arbeitszeitrechts, veröffentlicht im BGBl. I S. 1170), zuletzt geändert am 24.12.2003 (BGBl. I S. 3002).

Ruhepausen

§ 4

Ruhepausen sind im Voraus feststehende, spätestens bei Beginn festgelegte Unterbrechungen der Arbeitszeit von jeweils mindestens 15 Minuten Dauer, die dem Arbeitnehmer zur freien Verfügung stehen.

- Jeweils **spätestens** nach **6 Stunden** ist die Arbeitszeit durch eine Ruhepause zu unterbrechen.
- Die Gesamtdauer der Ruhepausen beträgt bei einer Arbeitszeit von mehr als 6 Stunden:
mindestens **30 Minuten**,
bei einer Arbeitszeit von mehr als 9 Stunden:
mindestens **45 Minuten**.

Ruhezeit

§ 5

Ruhezeit ist die Freizeit der Arbeitnehmer zwischen den täglichen Arbeitsschichten. Auch die Zeiten während einer Rufbereitschaft können Ruhezeiten sein, solange die Betroffenen nicht zur Arbeitsleistung herangezogen werden.

- Nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit müssen die Arbeitnehmer eine **ununterbrochene** Ruhezeit von **11 Stunden** einlegen.

Eine Verkürzung auf 10 Stunden ist möglich bei Ausgleich innerhalb von 4 Wochen in

- Krankenhäusern,
- Einrichtungen zur Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen,
- Gaststätten und anderen Einrichtungen zur Bewirtung und Beherbergung,
- Verkehrsbetrieben,
- Rundfunk und Fernsehen,
- Landwirtschaft und Tierhaltung.

Eine Verkürzung der Ruhezeit auf bis zu 5,5 Stunden durch Inanspruchnahme während der Rufbereitschaft ist bei einem entsprechenden Ausgleich in Krankenhäusern und anderen Einrichtungen zur Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen zulässig.

Soweit die EG-Sozialvorschriften für Kraftfahrer und Beifahrer geringere Mindestruhezeitabschnitte zulassen (z. B. 9 Stunden bzw. beim Splitten 8 Stunden), haben diese Vorrang.

- **Ausnahmegenehmigungen für kürzere Ruhezeiten** können im Einzelfall durch das Gewerbeaufsichtsamt erteilt werden:
 - zur Herbeiführung eines regelmäßigen wöchentlichen Schichtwechsels zweimal innerhalb eines Zeitraums von drei Wochen (§ 15 Abs. 1).

Nacht- und Schichtarbeit

§ 6

Nachtarbeit ist eine länger als 2 Stunden dauernde Arbeit in der Zeit von 23 Uhr bis 6 Uhr.

Schichtarbeit liegt vor, wenn sich an einem Arbeitsplatz mehrere Arbeitnehmer in einer geregelten zeitlichen Reihenfolge ablösen, wenn die Arbeitsaufgabe über einen längeren Zeitraum als die Arbeitszeit eines Arbeitnehmers anfällt.

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

- Die werktägliche Arbeitszeit darf **8 Stunden** nicht überschreiten.
- Sie kann auf **10 Stunden** verlängert werden, wenn innerhalb von **einem Kalendermonat** oder **4 Wochen durchschnittlich 8 Stunden** nicht überschritten werden.
- Ruhepausen und Ruhezeiten sind nach den allgemeinen Grundsätzen dieses Gesetzes zu gewähren.

- **Ausnahmegenehmigungen für längere Arbeitszeiten der Nachtarbeitnehmer können im Einzelfall durch das Gewerbeaufsichtsamt erteilt werden:**

- für kontinuierliche Schichtbetriebe zur Erreichung zusätzlicher Freischichten,
- für Bau- und Montagestellen,
- für Saison- und Kampagnebetriebe,

wenn die Verlängerung der Arbeitszeit durch eine entsprechende Verkürzung zu anderen Zeiten ausgeglichen wird (§ 15 Abs. 1).

Arbeitnehmer, die Nachtarbeit normalerweise in Wechsel-
schicht oder an mindestens 48 Tagen im Jahr zu leisten ha-
ben, haben Anspruch auf:

- **Arbeitsmedizinische Untersuchungen**
vor Beginn der Beschäftigung und danach alle 3 Jahre
sowie nach dem 50. Lebensjahr jährlich auf Kosten des
Arbeitgebers.
- **Umsetzung** auf einen Platz ohne Nachtarbeit auf Ver-
langen, sofern keine dringenden betrieblichen Erforder-
nisse entgegenstehen, bei einer Gesundheitsgefähr-
dung sowie der Betreuung von Kindern unter 12 Jahren
oder von schwer pflegebedürftigen Angehörigen, wenn
diese nicht durch eine andere Person im Haushalt mög-
lich ist.
- **Ausgleich** in Form einer angemessenen Zahl freier
Tage oder eines angemessenen Zuschlags, soweit kei-
ne tarifvertraglichen Regelungen bestehen.
- Zugang zur betrieblichen **Weiterbildung**.

Abweichende Regelungen von der werktäglichen Arbeitszeit und den arbeitsfreien Zeiten

§§ 7, 14

- **durch Tarifvertrag/Vereinbarung**

Durch Tarifvertrag oder auf Grund eines Tarifvertrages
durch Betriebsvereinbarung kann zugelassen werden:

- Verlängerung der täglichen Arbeitszeit über 10 Stunden
mit Ausgleich, wenn regelmäßig und in erheblichem
Umfang Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst an-
fällt,
- Verlängerung über 8 Stunden ohne Ausgleich, wenn
regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsberei-
tschaft oder Bereitschaftsdienst und durch besondere
Regelungen sichergestellt wird, dass keine Gesund-
heitsgefährdung der Arbeitnehmer und Arbeitnehmer
schriftlich eingewilligt hat,

- Verlängerung des Ausgleichszeitraumes,
- Kurzpausen in Schicht- und Verkehrsbetrieben,
- Ruhezeitverkürzung um bis zu 2 Stunden bei Ausgleich,
- Anpassung der Ruhezeit an die Besonderheiten bei Rufbereitschaft,
- Verlegung des Beginns des Nachtzeitraumes,
- Sonderregelungen für die Landwirtschaft, für den öffentlichen Dienst und für Einrichtungen zur Pflege und Betreuung von Personen.

Nicht tarifgebundene Arbeitgeber können diese Abweichungen durch Betriebsvereinbarung oder schriftliche Vereinbarung übernehmen.

- **in Notfällen und außergewöhnlichen Fällen**

Abweichende Regelungen für Arbeitszeit, Ruhepausen und Ruhezeit sind zulässig:

- bei vorübergehenden Arbeiten in Notfällen und in außergewöhnlichen Fällen, die unabhängig vom Willen der Betroffenen eintreten und deren Folgen nicht auf andere Weise zu beseitigen sind, besonders wenn Rohstoffe und Lebensmittel zu verderben oder Arbeitsergebnisse zu misslingen drohen,
- sofern dem Arbeitgeber keine anderen Vorkehrungen zugemutet werden können,
- 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 würden,
- bei Forschung und Lehre, bei unaufschiebbaren Vor- und Abschlusarbeiten sowie bei unaufschiebbaren Arbeiten zur Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen oder zur Behandlung und Pflege von Tieren an einzelnen Tagen.

Sonntagsruhe – Feiertagsruhe

§ 9

Sonn- und Feiertage sind nach Art. 140 Grundgesetz und Art. 147 Bayerische Verfassung als Tage der Arbeitsruhe und der seelischen Erhebung gesetzlich geschützt.

Die gesetzlichen Feiertage sind im „Gesetz über den Schutz der Sonn- und Feiertage“ enthalten.

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

In mehrschichtigen Betrieben mit regelmäßiger Tag- und Nachtschicht dürfen Beginn/Ende der 24-stündigen Sonn- und Feiertagsruhe um bis zu 6 Stunden vor- oder zurückverlegt werden.

Für Kraftfahrer und Beifahrer darf der Beginn der 24-stündigen Sonn- und Feiertagsruhe um bis zu 2 Stunden vorverlegt werden.

Ausnahmen vom Sonn- und Feiertagsbeschäftigungsverbot

- **bei bestimmten Branchen und Tätigkeiten**

§ 10

Sofern die Arbeiten nicht an Werktagen vorgenommen werden können, ist die Beschäftigung von Arbeitnehmern zulässig:

- in Not- und Rettungsdiensten sowie bei der Feuerwehr,
 - zur Aufrechterhaltung der öffentlichen Sicherheit und Ordnung,
 - in Krankenhäusern u. ä. Einrichtungen zur Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen,
 - in Gaststätten u. a. Einrichtungen zur Bewirtung und Beherbergung sowie im Haushalt,
 - bei Musik-, Theater- u. ä. Veranstaltungen,
 - bei nichtgewerblichen Aktionen und Veranstaltungen der Kirchen, Vereine u. a. Vereinigungen,
 - beim Sport und in Freizeiteinrichtungen,
 - beim Rundfunk, bei der Tages- und Sportpresse, bei Nachrichtenagenturen sowie bei den der Tagesaktualität dienenden Tätigkeiten für andere Presseerzeugnisse einschließlich des Austragens sowie beim Transport und Kommissionieren von Presseerzeugnissen, deren Ersterscheinungstag am Montag oder am Tag nach einem Feiertag liegt,
 - bei Messen, Ausstellungen und Märkten im Sinne des Titels IV der Gewerbeordnung sowie bei Volksfesten,
 - in Verkehrsbetrieben sowie beim Transport und Kommissionieren von leichtverderblichen Waren,
 - in Energie- und Wasserversorgungsbetrieben sowie in Abfall- und Abwasserentsorgungsbetrieben,
 - in der Landwirtschaft, in der Tierhaltung und in Einrichtungen zur Behandlung und Pflege von Tieren,
 - im Bewachungsgewerbe und bei der Bewachung von Betriebsanlagen und
- **aus verfahrenstechnischen Gründen**
 - bei der Reinigung und Instandhaltung von Betriebseinrichtungen, soweit hierdurch der regelmäßige Fortgang eines Betriebs bedingt ist, bei der Vorbereitung der Wiederaufnahme des vollen werktägigen Betriebs sowie bei der Aufrechterhaltung der Funktionsfähigkeit von Da-

tennetzen und Rechnersystemen,

- 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,
- wenn die infolge der Unterbrechung der Produktion zulässigen Arbeiten den Einsatz von mehr Arbeitnehmern als bei durchgehender Produktion erfordern.

- **aufgrund Rechtsverordnungen**

§ 13

Die Verordnung über Ausnahmen vom Verbot der Beschäftigung von Arbeitnehmern an Sonn- und Feiertagen in der **Papier-Industrie** vom 20.07.1963 und

die Verordnung über Ausnahmen vom Verbot der Beschäftigung von Arbeitnehmern an Sonn- und Feiertagen in der **Eisen- und Stahl-Industrie** vom 31.07.1968 gelten weiter.

Die Bundesregierung kann durch Rechtsverordnung zur Vermeidung erheblicher Schäden und unter Berücksichtigung des Schutzes der Arbeitnehmer und der Sonn- und Feiertagsruhe die Beschäftigung an Sonn- und Feiertagen zulassen:

- in Betrieben, in denen die Beschäftigung von Arbeitnehmern an Sonn- und Feiertagen zur Befriedigung täglicher oder an diesen Tagen besonders hervortretender Bedürfnisse erforderlich ist,
- für Arbeiten, deren Unterbrechung oder Aufschub
 - * mit erheblichen Schwierigkeiten verbunden ist,
 - * die Gefährdung der Arbeitnehmer zur Folge hat,
 - * zu Umweltbelastungen führt,
- aus Gründen des Gemeinwohls, insbesondere zur Sicherung der Beschäftigung.

- **in Notfällen und außergewöhnlichen Fällen**

§ 14

Die vorübergehende Beschäftigung von Arbeitnehmern ist zulässig in Notfällen und außergewöhnlichen Fällen, die unabhängig vom Willen des Betroffenen eintreten und deren Folgen nicht auf andere Weise zu beseitigen sind, besonders wenn Rohstoffe oder Lebensmittel zu verderben oder Arbeitsergebnisse zu misslingen drohen.

Ausnahmegenehmigungen vom Sonn- und Feiertagsbeschäftigungsverbot

- **durch das Gewerbeaufsichtsamt**
§ 13 Abs. 3

Das Gewerbeaufsichtsamt kann im Einzelfall die Beschäftigung von Arbeitnehmern an Sonn- und Feiertagen zulassen:

- im Handelsgewerbe, bei besonderen Verhältnissen an bis zu 10 Sonn- oder Feiertagen im Jahr,
- bei besonderen Verhältnissen zur Verhütung eines unverhältnismäßigen Schadens an bis zu 5 Sonn- oder Feiertagen im Jahr,
- zur Durchführung einer gesetzlich vorgeschriebenen Inventur an einem Sonntag im Jahr.

- **durch die Oberste Landesbehörde**²
§ 13 Abs. 4, 5

Die Oberste Landesbehörde kann in besonderen Fällen weitere Ausnahmen vom Sonntagsbeschäftigungsverbot bewilligen:

- für Arbeiten, die aus chemischen, biologischen, technischen oder physikalischen Gründen einen ununterbrochenen Fortgang erfordern,
- zur Sicherung der Beschäftigung, wenn im Ausland an Sonntagen gearbeitet wird und die zulässigen wöchentlichen Betriebszeiten weitgehend ausgeschöpft werden und die Konkurrenzfähigkeit unzumutbar beeinträchtigt wird.

² Bayerisches Staatsministerium für Umwelt, Gesundheit und Verbraucherschutz, Rosenkavalierplatz 2, 81925 München

Ausgleich für Sonn- und Feiertagsbeschäftigung

§ 11

- Auch bei Branchen und Tätigkeiten mit zulässiger Beschäftigung an Sonn- und Feiertagen müssen für die einzelnen Arbeitnehmer mindestens **15 Sonntage im Jahr beschäftigungsfrei** sein.
- Es gelten die allgemeinen Bestimmungen bezüglich der Dauer der Arbeitszeit sowie der Ruhepausen und Ruhezeiten.
- Für Sonn- und Feiertagsarbeit ist jeweils ein **Ersatzruhetag** zu gewähren, bei Beschäftigung am **Sonntag**: binnen **2 Wochen**, bei Beschäftigung an einem auf einen **Werktag fallenden Feiertag**: binnen **8 Wochen**.
- Sonn- und Feiertagsruhe bzw. Ersatzruhetag sind unmittelbar in Verbindung mit einer Ruhezeit zu gewähren, soweit dem technische oder organisatorische Gründe nicht entgegenstehen.

- **Ausnahmegenehmigungen bei zulässiger Sonntagsarbeit:**

können im Einzelfall durch das Gewerbeaufsichtsamt erteilt werden:

- **für längere Arbeitszeiten**
 - für kontinuierliche Schichtbetriebe zur Erreichung zusätzlicher Freischichten,
 - für Saison- und Kampagnebetriebe, wenn die Verlängerung der Arbeitszeit durch entsprechende Verkürzung zu anderen Zeiten ausgeglichen wird,
- **für abweichende Ruhezeiten**
 - zur Herbeiführung eines regelmäßigen Schichtwechsels zweimal innerhalb von drei Wochen (§ 15 Abs. 1).

Abweichende Regelungen zu den Ausgleichsbestimmungen

- **durch Tarifvertrag/Vereinbarung**
§ 12

Durch Tarifvertrag oder auf Grund eines Tarifvertrages durch Betriebsvereinbarung kann zugelassen werden:

- Reduzierung der Anzahl der beschäftigungsfreien Sonntage in Bereichen der Daseinsvorsorge, im Rundfunk, in Theaterbetrieben, Orchestern, bei Filmtheatern und in der Tierhaltung,
- Wegfall von Ersatzruhetagen für auf Werktage fallende Feiertage,
- 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.

Nicht tarifgebundene Arbeitgeber können diese Abweichungen durch Betriebsvereinbarung oder schriftliche Vereinbarung übernehmen.

Bei Inkrafttreten des Arbeitszeitgesetzes am 01.07.1994 bestehende oder nachwirkende Tarifverträge oder durch Tarifvertrag zugelassene Betriebsvereinbarungen bleiben auch dann unberührt, wenn sie den im Gesetz genannten Ermächtigungsrahmen überschreiten.

- **in Notfällen und außergewöhnlichen Fällen**
§ 14

In Notfällen und außergewöhnlichen Fällen (siehe auch Bemerkungen zu §§ 1 bis 6) sind abweichende Regelungen zum Ausgleich für Sonn- und Feiertagsbeschäftigung zulässig.

Ausnahmegenehmigung im öffentlichen Interesse

§ 15 Abs. 2

Die Oberste Landesbehörde kann im dringenden öffentlichen Interesse von allen Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes Ausnahmen erteilen.

Aufsicht/Aushang

§§ 16, 17

Die Aufsicht über die Einhaltung des Arbeitszeitgesetzes und der aufgrund dieses Gesetzes erlassenen Rechtsverordnungen obliegt den Gewerbeaufsichtsämtern.

Die **Gewerbeaufsichtsbeamten** sind berechtigt:

- die Arbeitsstätten während der Betriebs- und Arbeitszeit zu betreten und zu besichtigen,
- die erforderlichen Auskünfte und die Vorlage oder Einsendung der Arbeitszeitznachweise und Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen zu verlangen,
- die Zulässigkeit von Sonntagsarbeit festzustellen,
- Anordnungen zur Erfüllung der sich aus dem Arbeitszeitgesetz ergebenden Pflichten zu treffen und Verstöße zu ahnden.

Der **Arbeitgeber** hat:

- einen Abdruck des Arbeitszeitgesetzes und der für den Betrieb geltenden Rechtsverordnungen, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen auszulegen oder auszuhängen,
- die über die werktägliche Arbeitszeit von 8 Stunden hinausgehende Arbeitszeit aufzuzeichnen,
- die Aufzeichnungen mindestens zwei Jahre aufzubewahren.

Auskunft

Auskünfte über Fragen zum Arbeitszeitgesetz erteilen die Gewerbeaufsichtsämter:

GAA Augsburg

Morellstr. 30d, 86159 Augsburg,
Tel. (08 21) 57 09-02, FAX (08 21) 57 09-55 01
poststelle@gaa-a.bayern.de;
Internet-Kontakt: www.gaa-a.bayern.de

GAA Coburg

Oberer Bürglaß 34-36, 96450 Coburg,
Tel. (0 95 61) 74 19-0, Fax (0 95 61) 74 19-1 00
poststelle@gaa-co.bayern.de;
Internet-Kontakt: www.gaa-co.bayern.de

GAA Landshut

Neustadt 480, 84028 Landshut,
Tel. (08 71) 8 04-0, FAX (08 71) 8 04-2 19
poststelle@gaa-la.bayern.de;
Internet-Kontakt: www.gaa-la.bayern.de

GAA München-Stadt

Lotte-Branz-Str. 2, 80939 München,
Tel. (0 89) 3 18 12-3 00, FAX (0 89) 3 18 12-1 00
poststelle@gaa-m-s.bayern.de
Internet-Kontakt: www.gaa-m-s.bayern.de

GAA München-Land

Heßstr. 130, 80797 München,
Tel. (0 89) 6 99 38-0, FAX (0 89) 6 99 38-1 00
poststelle@gaa-m-l.bayern.de;
Internet-Kontakt: www.gaa-m-l.bayern.de

GAA Nürnberg

Roonstr. 20, 90429 Nürnberg,
Tel. (09 11) 9 28-0, FAX (09 11) 9 28-29 99
poststelle@gaa-n.bayern.de;
Internet-Kontakt: www.gaa-n.bayern.de

GAA Regensburg

Bertoldstr. 2, 93047 Regensburg,
Tel. (09 41) 50 25-0, FAX (09 41) 50 25-114
poststelle@gaa-r.bayern.de;
Internet-Kontakt: www.gaa-r.bayern.de

GAA Würzburg

Georg-Eydel-Str. 13, 97082 Würzburg,
Tel. (09 31) 41 07-02, FAX (09 31) 41 07-5 03
poststelle@gaa-wue.bayern.de;
Internet-Kontakt: www.gaa-wue.bayern.de