



Freie und Hansestadt Hamburg

Behörde für Soziales, Familie, Gesundheit und Verbraucherschutz

Amt für Arbeitsschutz

Wie viel Arbeit darf sein?



**Sonn- und Feiertagsarbeit
in der Regel nie !**

Arbeitszeitgestaltung zum Vorteil für alle

Diese Broschüre der Serie „Wie viel Arbeit darf sein?“ informiert Arbeitgeber, Beschäftigte sowie Personalvertretungen über die Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes und bietet damit eine Hilfestellung bei der Gestaltung der Arbeitszeit.

Bei der Arbeitszeitgestaltung gibt das Arbeitszeitgesetz (ArbZG) den Rahmen vor, in dem Arbeitgeber die Arbeitszeit betriebsspezifisch planen können. Für werdende und stillende Mütter gilt außerdem das Mutterschutzgesetz. Die Arbeitszeit von Jugendlichen wird ausschließlich im Jugendarbeitsschutzgesetz

geregelt. Tarifliche und arbeitsrechtliche Regelungen können ebenfalls Einfluss auf die Gestaltung der Arbeitszeit haben.

Gut geplante Arbeitszeitmodelle sollen den Interessen und Bedürfnissen von Beschäftigten und Arbeitgebern gerecht werden. Wenn es in Ihrem Betrieb Probleme mit der Arbeitszeitgestaltung gibt, sollten Sie versuchen, Lösungen mit Arbeitgebern, Beschäftigten und Personalvertretungen zu entwickeln.

Arbeitszeit ist die Zeit vom Beginn bis zum Ende der Arbeit ohne Ruhepausen. Bei mehreren Arbeitsverhältnissen werden die Arbeitszeiten zusammengerechnet.

An Sonn- und Feiertagen in der Regel nie!

In der Diskussion um eine Veränderung in den Ladenöffnungszeiten rückt das Thema „Sonntagsarbeit“ stärker in den Vordergrund. Viele Kunden wünschen sich auch ein Einkaufen am Sonntag. Der Sonntag hat für das kulturelle, soziale und familiäre Leben eine besondere Bedeutung. Daher wird versucht, die Sonn- und Feiertagsruhe so weit wie möglich zu erhalten.

Wer Arbeitszeit plant, muss daran denken, dass an Sonn- und Feiertagen generell ein Beschäftigungsverbot gilt (§ 9 Abs. 1 ArbZG). Da sich jedoch gewisse Arbeiten nicht aufschieben lassen, gibt es von diesem Beschäftigungsverbot einige Ausnahmen.



Ausnahmen durch Gesetz

Das Arbeitszeitgesetz lässt eine Reihe von Arbeiten auch an Sonn- und Feiertagen ohne Genehmigungen zu (§ 10 ArbZG). Beispielsweise muss die medizinische Versorgung an Wochenenden gewährleistet sein.

Bestimmte chemische Prozesse lassen sich nicht für einen Tag unterbrechen, ohne dass Anlagen beschädigt werden. Restaurants, Theater und Zoos werden gern sonn- und feiertags besucht. Die Mehrzahl dieser Ausnahmen betrifft Arbeiten in den Bereichen:

- Daseinsvorsorge (z.B. in der Pflege von Kranken oder der Versorgung von Tieren);

- Dienstleistungen (z.B. in Restaurants oder bei Taxiunternehmen) sowie
- Freizeitgestaltung (z.B. in Theatern, beim Fußball oder in Freizeiteinrichtungen).

In Nottfällen und außergewöhnlichen Fällen dürfen an Sonn- und Feiertagen nicht aufschiebbare Arbeiten ausgeführt werden (§ 14 Abs. 1 ArbZG). Hierzu zählen nicht hinauszögerbare Reparaturen wie beispielsweise bei Rohrbrüchen oder Sturmschäden an Dächern.

Patienten
brauchen jeden Tag Betreuung.

Ausnahmen durch Bewilligung

Weitere Ausnahmen vom Sonn- und Feiertagsarbeitsverbot sind mit Bewilligung des Amtes für Arbeitsschutz unter bestimmten Voraussetzungen zulässig.

- Ist die gesetzlich vorgeschriebene Inventur nicht an einem Wochentag durchführbar, kann hierfür einmal im Jahr Sonntagsarbeit beantragt werden (§ 13 Abs. 3 Nr. 2c ArbZG).
- Im Handelsgewerbe, z.B. bei Order- und Hausmessen, kann für maximal zehn Sonn- oder Feiertage pro Jahr eine Beschäftigung bewilligt werden (§ 13 Abs. 3 Nr. 2a ArbZG).
- Wenn in einem Betrieb besondere Verhältnisse auftreten, die einen unverhältnismäßigen Schaden hervorrufen können, kann mit Bewilligung des Amtes gearbeitet werden (§ 13 Abs. 3 Nr. 2b ArbZG). Dies ist an bis zu fünf Sonntagen im Jahr möglich.





Besondere Verhältnisse liegen beispielsweise vor, wenn unerwartet viele Beschäftigte gleichzeitig erkranken oder wenn Material verspätet angeliefert wird und dadurch ein Auftrag nicht rechtzeitig erledigt werden kann.

- Im Ausland gibt es teilweise abweichende Sonn- und Feiertagsregelungen. Entsteht daraus dem hiesigen Unternehmen ein

direkter Nachteil, kann Sonn- und Feiertagsarbeit beantragt werden (§ 13 Abs. 5 ArbZG).

Mit Sicherheit gibt es noch andere Gründe, warum Sonn- und Feiertagsarbeit unvermeidbar sein kann. Wenn Sie Fragen haben, ob für Sie eine Ausnahmeregelung in Frage kommt, wenden Sie sich gern an das Amt für Arbeitsschutz.

Manchmal gibt es Engpässe.

Freie Sonntage und Freizeitausgleich müssen sein!

Sonn- und Feiertagsarbeit darf zu keiner übermäßigen Belastung der Beschäftigten führen, daher gilt:

- Ersatzruhetage für Sonntagsarbeit: innerhalb von zwei Wochen; Ersatzruhetage für Feiertagsarbeit: innerhalb von 8 Wochen (§ 11 Abs. 3 ArbZG);
 - der Ersatzruhetag muss an eine 11-stündige Ruhezeit angehängt werden (§ 11 Abs. 4 ArbZG). Es kann jeder beliebige arbeitsfreie Werk- oder Samstag sein;
 - allen Beschäftigten stehen mindestens 15 freie Sonntage im Jahr zu. Als freie Sonntage zählen auch solche während Krankheit oder Urlaub (§ 11 Abs. 1 ArbZG).
- Tarifverträge können Sonderregelungen enthalten (§ 12 ArbZG).

Neben diesen Regelungen ist auch zu beachten:

- es darf grundsätzlich nicht mehr als acht Stunden gearbeitet werden (§ 3 ArbZG);
- bei Arbeitszeiten von mehr als sechs Stunden muss die Arbeit durch eine Pause von mindestens 30 Minuten unterbrochen werden (§ 4 ArbZG);
- Nach einer Beschäftigung ist prinzipiell eine Ruhezeit von 11 Stunden einzuhalten (§ 5 ArbZG).

Mindestens 15 Sonntage
im Jahr frei

Impressum

Ansprechpartner:

In Hamburg können Sie sich bei Fragen zur Gestaltung der Arbeitszeit an das Arbeitsschutztelefon des Amtes für Arbeitsschutz wenden. Außerhalb Hamburgs finden Sie Ihre Ansprechpartner im zuständigen Gewerbeaufsichtsamt. Weitere Informationen entnehmen Sie auch den Broschüren der Serie zur Arbeitszeitgestaltung (ab M61).



Herausgeber:

Behörde für Soziales,
Familie, Gesundheit und
Verbraucherschutz
Amt für Arbeitsschutz
Billstraße 80
20539 Hamburg

Arbeitsschutztelefon: 040 /428 37 - 2112
arbeitsschutztelefon@bsg.hamburg.de
www.arbeitsschutz.hamburg.de



Bezug: Diese Broschüre (M62) können Sie kostenlos bestellen unter der o.a. Adresse sowie unter

Tel.: 040/428 37 - 3134

Fax: 040/427 948 048

publicorder@bsg.hamburg.de

www.arbeitsschutzpublikation.hamburg.de

Gestaltung: www.kwh-design.de, K.Herrmann

Druck: Dynamik Druck GmbH, Hamburg

1. Auflage, August 2003

Impressum aktualisiert 05.06

Anmerkung zur Verteilung:

Diese Druckschrift wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit des Senats der Freien und Hansestadt Hamburg herausgegeben. Sie darf weder von Parteien noch von Wahlbewerbern oder Wahlhelfern eines Wahlkampfes zum Zwecke der Wahlwerbung verwendet werden. Das gilt für Bürgerschafts-, Bundestags-, Europawahlen sowie die Wahlen zur Bezirksversammlung. Missbräuchlich ist insbesondere die Verteilung auf Wahlveranstaltungen, an Informationsständen der Parteien sowie das Einlegen, Aufdrucken, oder Aufkleben parteipolitischer Informationen oder Werbemittel. Untersagt ist gleichfalls die Weitergabe an Dritte zum Zwecke der Wahlwerbung. Auch ohne zeitlichen Bezug zu einer bevorstehenden Wahl darf die Druckschrift nicht in einer Weise verwendet werden, die als Parteinahme der Landesregierung zugunsten einzelner politischer Gruppen verstanden werden könnte. Die genannten Beschränkungen gelten unabhängig davon, wann, auf welchem Weg und in welcher Anzahl diese Druckschriften dem Empfänger zugegangen sind. Den Parteien ist es jedoch gestattet, die Druckschrift zur Unterrichtung der eigenen Mitglieder zu verwenden.