



0



© Thomas Pajot - stock.adobe.com

ARBEITSZEITSCHUTZ

Zu den Fragen rund um dieses Thema finden Sie zahlreiche Antworten im Beratungsservice zum Arbeitsschutz "KomNet NRW":

KomNet NRW (<https://www.komnet.nrw.de/>)

NEU ab dem 01.07.2023

Telefonische Erstberatung für Arbeitgeberinnen, Arbeitgeber und Beschäftigte von Montag bis Donnerstag 9 bis 15 Uhr und Freitag von 9 bis 14 Uhr mit Antworten auf Fragen zu sicherer und gesunder Arbeit:

Tel.: **0211 3101 1133 (tel:+4921131011133)**

ALLGEMEINE INFORMATIONEN

Die Bezirksregierung

- entscheidet über Anträge zur Ausnahme vom Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit,
- steht für alle Fragen rings um die Gestaltung der Arbeitszeit zur Verfügung,
- überwacht die Einhaltung des Arbeitszeitgesetzes in Betrieben und Verwaltungen und



- geht Beschwerden von Beschäftigten über Verstöße nach.

Das Arbeitszeitgesetz (ArbZG) kennt eine Reihe von Ausnahmemöglichkeiten vom Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit.

Für die Einführung von Sonn- und Feiertagsarbeit wird grundsätzlich eine flexible Arbeitszeitgestaltung gefordert, welche die arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse berücksichtigt. Beschäftigte, die Schicht-, Sonn- und Feiertagsarbeit leisten, fallen zu einem großen Teil aus den sozialen und Freizeitgewohnheiten ihres Familien- und Freundeskreises, weil sie zu Zeiten arbeiten oder schlafen, zu denen andere gemeinsam Freizeitaktivitäten unternehmen. Deshalb hat sich die wöchentliche Arbeitszeit an der tariflichen Arbeitszeit zu orientieren. Überstunden sollten in Freizeit ausgeglichen werden.

RECHTSGRUNDLAGEN FÜR BEWILLIGUNGEN MIT KÜRZERER LAUFZEIT

§ 13 Abs. 3 Nr. 2 a ArbZG:

Sonn- und Feiertagsarbeit kann im Handelsgewerbe an bis zu zehn Sonn- und Feiertagen im Jahr bewilligt werden, an denen besondere Verhältnisse einen erweiterten Geschäftsverkehr erfordern, zum Beispiel bei Hausmessen.

§ 13 Abs. 3 Nr. 2 b ArbZG:

Sonn- und Feiertagsarbeit kann an bis zu fünf Sonn- und Feiertagen im Jahr bewilligt werden, wenn besondere Verhältnisse dies erfordern, um einen unverhältnismäßigen Schaden zu verhüten, etwa bei der Produktion.

§ 13 Abs. 3 Nr. 2 c ArbZG:

Sonn- und Feiertagsarbeit kann an einem Sonntag im Jahr für die gesetzlich vorgeschriebene Inventur bewilligt werden.

Hinweis zur Antragstellung:

Ihr Antrag für Sonntagsarbeit sollte spätestens am Donnerstag bis 12:00 Uhr und für Feiertage, die auf einen Werktag fallen, mindestens zwei Werktage vor dem Feiertag bis 12:00 Uhr eingegangen sein. Diese Frist ist erforderlich, um Ihren Antrag ordnungsgemäß zu prüfen und bearbeiten zu können.

RECHTSGRUNDLAGEN FÜR BEWILLIGUNGEN MIT LÄNGERER LAUFZEIT

§ 13 Abs. 4 ArbZG:

Sonn- und Feiertagsarbeit soll bewilligt werden, wenn chemische, biologische, technische oder physikalische Gründe einen ununterbrochenen Fortgang der Arbeiten auch an Sonn- und Feiertagen erfordern.

§ 13 Abs. 5 ArbZG:

Sonn- und Feiertagsarbeit ist zu bewilligen, wenn bei weitgehender Ausnutzung der gesetzlich zulässigen wöchentlichen Betriebszeit (144 Stunden) und bei längeren Betriebszeiten im Ausland die Konkurrenzfähigkeit unzumutbar beeinträchtigt ist und durch die Genehmigung von Sonn- und Feiertagsarbeit die Beschäftigung gesichert werden kann.

WESENTLICHE ARBEITSZEITRECHTLICHE BESTIMMUNGEN

Die Beschäftigungszeit der einzelnen Beschäftigten darf 10 Stunden nicht überschreiten.



Den Beschäftigten sind im Voraus feststehende Ruhepausen zu gewähren, und zwar

- mindestens 30 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als 6 bis zu 9 Stunden.
- mindestens 45 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als 9 Stunden.

Nach dem Ende der Arbeitszeit müssen die Beschäftigten eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 11 Stunden haben.

Werdende und stillende Mütter sowie Kinder und Jugendliche dürfen an Sonn- und Feiertagen nicht beschäftigt werden.

Für jeden Tag der Beschäftigung an einem Sonn- oder Feiertag muss der/dem Beschäftigten ein Ersatzruhetag gewährt werden, und zwar

- innerhalb von 2 Wochen für den Tag der Beschäftigung an einem Sonntag.
- innerhalb von 8 Wochen für jeden Tag der Beschäftigung an einem auf einen Werktag fallenden Feiertag.

Mindestens 15 Sonntage im Jahr müssen beschäftigungsfrei bleiben.

Durch die Beschäftigung an Sonn- und Feiertagen dürfen die auch an Werktagen geltenden Höchstarbeitszeiten und Ausgleichszeiträume nicht überschritten werden.

Die Arbeitszeit der Nacht- und Schichtarbeit ist nach den gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen über die menschengerechte Gestaltung der Arbeit festzulegen. Die Anforderungen sind zum Beispiel erfüllt, wenn

- keine Arbeitsperioden von mehr als 7 Arbeitstagen in Folge anfallen,
- in der Regel nicht mehr als 2 bis maximal 4 Nachtschichten in Folge anfallen und
- ein Vorwärtswechsel der Schichten bei einem kontinuierlichen Schichtsystem erfolgt.

RECHTSVORSCHRIFTEN UND ARBEITSHILFEN

Die Rechtsvorschriften finden sich im Internet über das Arbeitsschutzportal des Landes Nordrhein-Westfalen und im Internetauftritt der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

Im Wissens- und Beratungsnetzwerk "KomNet NRW" stellen zudem Expertinnen und Experten aus Wirtschaft, Wissenschaft und Behörden ihr Fachwissen zum Thema zur Verfügung.