

## Sonn- und Feiertagsbeschäftigung

### Anwendung des § 10 Arbeitszeitgesetzes (ArbZG)

Die Beschäftigung von Arbeitnehmern an Sonn- und Feiertagen ist grundsätzlich verboten.

Nur sofern Arbeiten nicht an Werktagen vorgenommen werden können, dürfen Arbeitnehmer an Sonn- und Feiertagen abweichend von § 9 Absatz 1 ArbZG mit vom Gesetzgeber zugelassenen Tätigkeiten beschäftigt werden.

§ 10 Absatz 1 bis 4 ArbZG enthält einen Katalog mit Beschäftigungsbereichen und Tätigkeiten, die der Gesetzgeber unter den vorgenannten Voraussetzungen für zulässig erklärt hat.

Die Sonn- und Feiertagsbeschäftigung von Arbeitnehmern nach § 10 ArbZG ist nicht von einer behördlichen Erlaubnis abhängig. Der Arbeitgeber hat im Einzelfall selbst zu prüfen, ob die Voraussetzungen eines Ausnahmetatbestandes vorliegen und ob beziehungsweise in welchem Umfang Sonn- beziehungsweise Feiertagsarbeit zulässig ist. Er trägt dann aber auch das Risiko einer fehlerhaften Einschätzung der Rechtslage.

Gemäß § 13 Absatz 3 Nummer 1 ArbZG kann die Aufsichtsbehörde (Landesamt für Arbeitsschutz, Gesundheitsschutz und technische Sicherheit - LAGetSi für Berliner Unternehmen) feststellen, ob eine Beschäftigung nach § 10 ArbZG zulässig ist. Das setzt einen [Antrag](#) auf Feststellung von Seiten des Arbeitgebers voraus; der Feststellungsbescheid ist gebührenpflichtig.

Sollte eine Beschäftigung von Arbeitnehmern an Sonn- und Feiertagen notwendig werden, sind folgende Hinweise zu beachten:

1. Die Vorschriften der §§ 3 bis 6 ArbZG über Arbeitszeit, Ruhepausen, Ruhezeit sowie Nacht- und Schichtarbeit gelten für alle Beschäftigten an Sonn- und Feiertagen entsprechend:
  - Innerhalb von 6 Monaten beziehungsweise 24 Wochen darf die tägliche Arbeitszeit von durchschnittlich 8 Stunden nicht überschritten werden.
  - Die Arbeit ist durch im Voraus feststehende Ruhepausen von mindestens 30 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als sechs bis zu neun Stunden und 45 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als neun Stunden zu unterbrechen.
  - Es muss gewährleistet werden, dass der Arbeitnehmer nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 11 Stunden hat.
2. Mindestens 15 Sonntage im Jahr müssen für jeden Arbeitnehmer beschäftigungsfrei bleiben (§ 11 Absatz 1 ArbZG).

Für die Beschäftigung an einem Sonn- oder Feiertag ist den Arbeitnehmern je ein Ersatzruhetag zu gewähren (§ 11 Absatz 3 ArbZG).

Die Sonn- oder Feiertagsruhe oder der Ersatzruhetag ist den Arbeitnehmern unmittelbar in Verbindung mit einer Ruhezeit von mindestens 11 Stunden zu gewähren (§ 11 Absatz 4 ArbZG).



3. Über die Beschäftigung von Arbeitnehmern an Sonn- und Feiertagen ist ein Verzeichnis zu führen, aus dem die Namen der jeweils Beschäftigten und ihre Arbeitszeit ersichtlich sind (§ 16 Absatz 2 ArbZG).
4. Etwaige Verbote nach dem Mutterschutzgesetz und dem Jugendarbeitsschutzgesetz sind zu beachten.

## **Hinweis**

Ausnahmen gemäß § 10 Landes-Immissionsschutzgesetz Berlin (LImSchG Bln) auf Baustellen sind bei der Senatsverwaltung für Umwelt, Verkehr und Klimaschutz zu beantragen. Antragsformulare finden Sie unter: <https://www.berlin.de/sen/uvk/service/formulare/umwelt/laerm/>. Für sonstigen Lärm liegt die Zuständigkeit bei dem Bezirksamt auf dessen Territorium die Arbeiten stattfinden.