



Pet 4-19-11-8033-009318

18546 Sassnitz

Arbeitszeit

Der Deutsche Bundestag hat die Petition am 12.12.2019 abschließend beraten und beschlossen:

Das Petitionsverfahren abzuschließen, weil dem Anliegen nicht entsprochen werden konnte.

Begründung

Mit der Petition wird gefordert, dass Arbeitnehmern mindestens 40 beschäftigungsfreie Sonntage im Jahr zustehen.

Zur Begründung wird im Wesentlichen vorgetragen, dass das gesetzlich festgelegte Minimum von 15 beschäftigungsfreien Sonntagen im Jahr zu wenig sei. Würden Arbeitsvertrag, Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung keine günstigeren Regelungen zugunsten der Arbeitnehmer enthalten, müssten diese sich mit der Mindestanzahl zufrieden geben. Es wird kritisiert, dass es denkbar sei, dass ein Arbeitnehmer sowohl an den Oster- und Weihnachtsfeiertagen als auch an Neujahr arbeiten müsse, solange 15 Sonntage im Jahr beschäftigungsfrei blieben oder eine entsprechende Ausnahmeregelung existiere.

Hinsichtlich der weiteren Einzelheiten zu dem Vorbringen wird auf die eingereichten Unterlagen verwiesen.

Die Eingabe wurde als öffentliche Petition auf der Internetseite des Deutschen Bundestages eingestellt und dort diskutiert. Sie wurde von 84 Mitzeichnern unterstützt, und es gingen 11 Diskussionsbeiträge ein.

Der Petitionsausschuss hat der Bundesregierung Gelegenheit gegeben, ihre Haltung zu der Eingabe darzulegen. Das Ergebnis der parlamentarischen Prüfung lässt sich unter anderem unter Einbeziehung der seitens der Bundesregierung angeführten Aspekte wie folgt zusammenfassen:



Fragen der Arbeitszeit von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sind im Arbeitszeitgesetz (ArbZG) geregelt. Das ArbZG hat u.a. das Ziel, die Sonn- und Feiertagsruhe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu schützen. Allgemein soll grundsätzlich pro Sieben-Tages-Zeitraum ein Ruhetag frei bleiben, um die physische und geistige Erholung in ausreichendem Maße zu gewährleisten. In Deutschland ist dies kulturell und religiös bedingt grundsätzlich der Sonntag.

Gemäß § 9 Abs. 1 ArbZG dürfen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen grundsätzlich nicht beschäftigt werden.

Davon sind Ausnahmen möglich. Gemäß § 10 Abs. 1 ArbZG dürfen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an Sonn- und Feiertagen beschäftigt werden, sofern die Arbeiten nicht an Werktagen vorgenommen werden können und einer der dort genannten Bereiche betroffen ist. Dazu gehören im Wesentlichen die „klassischen Bereiche“ von Sonn- und Feiertagsarbeit wie beispielsweise Feuerwehr, Krankenhäuser, Gaststätten, Unterhaltung, Sport, Funk und Fernsehen, Landwirtschaft, Daseinsvorsorge und Bewachungsgewerbe. Sonn- und Feiertagsarbeit in der Industrie ist erlaubt, wenn technische Erfordernisse eine ununterbrochene Produktion erfordern.

In § 11 Abs. 1 ArbZG ist vorgeschrieben, dass mindestens 15 Sonntage im Jahr beschäftigungsfrei bleiben müssen. Zudem schreibt § 11 Abs. 3 ArbZG vor, dass sofern Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an einem Sonntag beschäftigt werden, sie einen Ersatzruhetag haben müssen. Dieser Ersatzruhetag ist ihnen grundsätzlich innerhalb eines Zeitraums von zwei Wochen zu gewähren.

Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist gemäß § 1 Nr. 1 ArbZG die Sicherheit und der Gesundheitsschutz bei der Arbeitszeitgestaltung zu gewährleisten. Dies gilt auch für die Beschäftigung am Sonntag. Daher sind im Gesetz tägliche Höchstarbeitszeiten, tägliche Ruhezeiten sowie eine wöchentliche Ruhezeit, welche in der Regel auf den Sonntag fällt und ausnahmsweise auf einen Ersatzruhetag gelegt werden kann, geregelt. Dadurch sollen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vor Überlastung geschützt und so die Gesundheit gesichert werden.

Den Tarif- und Arbeitsvertragsparteien ist es gemäß § 12 ArbZG unbenommen, eigenverantwortlich und ohne staatliche Einflussnahme im Rahmen der geltenden Gesetze Lösungen zu finden, die die Besonderheiten des jeweiligen



Beschäftigungsbereiches und den Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer berücksichtigen.

Die bestehenden Regelungen tragen durch das grundsätzliche Beschäftigungsverbot am Sonntag zum einen dem in Artikel 140 des Grundgesetzes verfassungsrechtlich verankerten Gebot der Sonntagsruhe Rechnung und bezwecken im Besonderen den Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Die Ausnahmen dienen entweder gesellschaftlichen Interessen, Arbeiten, die gerade für den Sonntag bestimmt sind, verfassungsmäßig geschützten Rechten oder aber wirtschaftlichen Interessen der Unternehmen. Die bestehenden Regelungen führen diese unterschiedlichen Interessen nach Auffassung des Petitionsausschusses zu einem angemessenen Ausgleich.

Der Ausschuss hält die geltende Rechtslage für sachgerecht und vermag sich nicht für eine Gesetzesänderung im Sinne der Petition auszusprechen.

Aus den genannten Gründen kann der Petitionsausschuss das Anliegen nicht unterstützen und empfiehlt deshalb, das Petitionsverfahren abzuschließen, weil dem Anliegen nicht entsprochen werden konnte.