

Schriftliche Kleine Anfrage

des Abgeordneten Dr. Jens Wolf (CDU) vom 19.04.16

und Antwort des Senats

Betr.: Sonn- und Feiertagsarbeit

Über Artikel 140 GG sind Sonn- und Feiertage von der Verfassung geschützt. Schutz der Arbeitnehmer sowie Sonn- und Feiertagsruhe sind wichtige Errungenschaften. Es ist ein Verdienst der sozialen Marktwirtschaft, religiöse, kulturelle und soziale Aspekte im Wirtschaftsleben verankert zu haben. Eine Grenze kann dieser Schutz jedoch finden, wenn erhebliche Schäden für Unternehmen und Beschäftigung drohen. Sonn- und Feiertagsarbeit ist im Arbeitszeitgesetz geregelt. Verstöße gegen dessen Vorschriften können mit Bußgeld geahndet werden. Ausnahmen vom Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit sieht in Hamburg die Hamburger Verordnung über die Zulassung von Sonn- und Feiertagsbeschäftigung (Bedarfsgewerbeverordnung, HmbGVBl. 2005, Seite 349 folgende) vor. Mit dieser Verordnung sollen solche Tätigkeiten erfasst werden, die der Befriedigung täglicher oder an Sonn- und Feiertagen besonders hervortretender Bedürfnisse der Bevölkerung dienen. In der Realität einer immer weiter flexibilisierten Arbeitswelt ist Sonn- und Feiertagsarbeit in vielen Branchen immer mehr zur Normalität geworden. Hamburger Unternehmen beklagen zunehmend die mangelnde Bereitschaft des Amtes für Arbeitsschutz, als zuständige Aufsichtsbehörde Bewilligungen zu erteilen, obwohl nach Auffassung der Unternehmen aus technischen Gründen ein ununterbrochener Fortgang der Arbeit auch an Sonn- und Feiertagen erforderlich oder die Konkurrenzfähigkeit unzumutbar beeinträchtigt ist.

Vor diesem Hintergrund frage ich den Senat:

1. *Wie viele Anträge gemäß § 13 Absatz 3 Arbeitszeitgesetz sind 2014, 2015 und bislang 2016 (i) gestellt, (ii) bewilligt oder (iii) abgelehnt worden (bitte differenzieren nach)*
 - a. *in Not- und Rettungsdiensten sowie bei der Feuerwehr,*
 - b. *zur Aufrechterhaltung der öffentlichen Sicherheit und Ordnung sowie der Funktionsfähigkeit von Gerichten und Behörden und für Zwecke der Verteidigung,*
 - c. *in Krankenhäusern und anderen Einrichtungen zur Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen,*
 - d. *in Gaststätten und anderen Einrichtungen zur Bewirtung und Beherbergung sowie im Haushalt,*
 - e. *bei Musikaufführungen, Theatervorstellungen, Filmvorführungen, Schaustellungen, Darbietungen und anderen ähnlichen Veranstaltungen,*

- f. *bei nicht gewerblichen Aktionen und Veranstaltungen der Kirchen, Religionsgesellschaften, Verbände, Vereine, Parteien und anderer ähnlicher Vereinigungen,*
- g. *beim Sport und in Freizeit-, Erholungs- und Vergnügungseinrichtungen, beim Fremdenverkehr sowie in Museen und wissenschaftlichen Präsenzbibliotheken,*
- h. *beim Rundfunk, bei der Tages- und Sportpresse, bei Nachrichtenagenturen sowie bei den der Tagesaktualität dienenden Tätigkeiten für andere Presseerzeugnisse einschließlich des Austragens, bei der Herstellung von Satz, Filmen und Druckformen für tagesaktuelle Nachrichten und Bilder, bei tagesaktuellen Aufnahmen auf Ton- und Bildträger sowie beim Transport und Kommissionieren von Presseerzeugnissen, deren Ersterscheinungstag am Montag oder am Tag nach einem Feiertag liegt,*
- i. *bei Messen, Ausstellungen und Märkten im Sinne des Titels IV der Gewerbeordnung sowie bei Volksfesten,*
- j. *in Verkehrsbetrieben sowie beim Transport und Kommissionieren von leichtverderblichen Waren im Sinne des § 30 Absatz 3 Nummer 2 der Straßenverkehrsordnung,*
- k. *in den Energie- und Wasserversorgungsbetrieben sowie in Abfall- und Abwasserentsorgungsbetrieben,*
- l. *in der Landwirtschaft und in der Tierhaltung sowie in Einrichtungen zur Behandlung und Pflege von Tieren,*
- m. *im Bewachungsgewerbe und bei der Bewachung von Betriebsanlagen,*
- n. *bei der Reinigung und Instandhaltung von Betriebseinrichtungen, soweit hierdurch der regelmäßige Fortgang des eigenen oder eines fremden Betriebs bedingt ist, bei der Vorbereitung der Wiederaufnahme des vollen werktägigen Betriebs sowie bei der Aufrechterhaltung der Funktionsfähigkeit von Datennetzen und Rechnersystemen,*
- o. *zur Verhütung des Verderbens von Naturerzeugnissen oder Rohstoffen oder des Misslingens von Arbeitsergebnissen sowie bei kontinuierlich durchzuführenden Forschungsarbeiten,*
- p. *zur Vermeidung einer Zerstörung oder erheblichen Beschädigung der Produktionseinrichtungen,*
- q. *im Handelsgewerbe an bis zu zehn Sonn- und Feiertagen im Jahr, an denen besondere Verhältnisse einen erweiterten Geschäftsverkehr erforderlich machen,*
- r. *an bis zu fünf Sonn- und Feiertagen im Jahr, wenn besondere Verhältnisse zur Verhütung eines unverhältnismäßigen Schadens dies erfordern,*
- s. *an einem Sonntag im Jahr zur Durchführung einer gesetzlich vorgeschriebenen Inventur?*

Die unter a. bis p. genannten Branchen und Tätigkeiten entsprechen § 10 Absatz 1 Nummer 1 – 16 des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG). Nach dem Willen des Bundesgesetzgebers entscheidet in diesen Fällen der Arbeitgeber ohne Beteiligung der zuständigen Aufsichtsbehörden, in Hamburg das Amt für Arbeitsschutz, ob er in seinem Unternehmen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an Sonn- und Feiertagen beschäftigt.

Nur in den Fällen, in denen ein Arbeitgeber einen Feststellungsantrag nach § 13 Absatz 3 Nummer 1 ArbZG stellt, erfährt das Amt für Arbeitsschutz von der Sonn- und Feiertagsbeschäftigung. Diese Feststellungsanträge werden im Amt für Arbeitsschutz

nicht nach Tätigkeiten oder Branchen getrennt, sondern nach der Antragsgrundlage § 13 Absatz 3 Nummer 1 ArbZG erfasst. Für die unter a. bis p. genannten Branchen und Tätigkeiten konnte daher nur eine Gesamtzahl der Anträge und Entscheidungen ermittelt werden.

Die gewünschten Angaben zu a. bis s. werden zudem erst seit Juni 2014 elektronisch erfasst. Eine Differenzierung nach den unter a. bis p. genannten Branchen und Tätigkeiten und die Ermittlung der von Januar bis Mai 2014 gestellten Anträge hätte eine händische Auswertung der im Amt für Arbeitsschutz geführten Betriebsakten (circa 30.000) erforderlich gemacht. Dies ist in der für die Beantwortung einer Parlamentarischen Anfrage zur Verfügung stehenden Zeit nicht möglich.

Dies vorausgeschickt, ergeben sich für die Jahre 2014, 2015 und 2016 (Stand 20.04.2016) folgende Zahlen:

	ab 06/2014			2015			2016		
	(i)	(ii)	(iii)	(i)	(ii)	(iii)	(i)	(ii)	(iii)
Antwort zu a. bis p.	52	48	0	109	91	3	48	37	1
Antwort zu q.	82	79	0	173	165	3	57	55	0
Antwort zu r.	158	151	2	418	342	4	109	83	3
Antwort zu s.	33	33	0	54	54	0	26	26	0

Erläuterung zu der obenstehenden Einteilung: (i) gestellte, (ii) bewilligte oder (iii) abgelehnte Anträge.

Die Diskrepanzen zwischen „gestellten“ Anträgen und der Summe von „genehmigten“ und „abgelehnten“ Anträgen ergibt sich daraus, dass Anträge nicht vollständig ausgefüllt werden oder auf andere Weise zum Beispiel durch Rücknahme erledigt werden.

2. *In wie vielen Hamburger Unternehmen fand 2014, 2015 und bislang 2016 Sonn- und Feiertagsbeschäftigung in den jeweils nachfolgenden Fällen der Hamburger Bedarfsgewerbeverordnung statt:*
 - a. *in Blumengeschäften, Kranzbindereien und Gärtnereien mit dem Zusammenstellen und Binden von Blumen und Pflanzen bis zu zwei Stunden außerhalb der zulässigen Ladenöffnungszeiten nach § 1 Absatz 1 Nummer 3 der Verordnung über den Verkauf bestimmter Waren an Sonn- und Feiertagen vom 21. Dezember 1957 (BGBl. III 8050-20-2), geändert am 30. Juli 1996 (BGBl. I S. 1186, 1187), in der jeweils geltenden Fassung,*
 - b. *Arbeiten zur Ausschmückung für Fest- und Feierlichkeiten,*
 - c. *im Bestattungsgewerbe,*
 - d. *in Garagen und Parkhäusern,*
 - e. *in Brauereien, Betrieben zur Herstellung alkoholfreier Erfrischungsgetränke sowie Betrieben des Großhandels zur Versorgung der Kundschaft vom 1. April bis 31. Oktober,*
 - f. *in Roh- und Speiseeisfabriken und Betrieben des Großhandels, die deren Erzeugnisse vertreiben, mit der Herstellung und zur Belieferung der Kundschaft vom 1. April bis 31. Oktober,*
 - g. *bei Lotto- und Toto-Gesellschaften mit Erfassungs- und Auswertungsarbeiten für bis zu sechs Stunden,*
 - h. *im telefonischen Lotsendienst, insbesondere zur Übermittlung von telefonischen Informationen im Tourismusbereich,*
 - i. *in Videotheken während der nach Feiertagsrecht zulässigen Öffnungszeiten,*
 - j. *im Immobilien- und Maklergewerbe mit der Begleitung und Beratung von Kunden bei der Besichtigung von Grundstücken, Häusern und Wohnungen für bis zu vier Stunden,*

- k. bei Musterhaus-Besichtigungen mit gewerblichem Charakter für bis zu sechs Stunden,
- l. in Wettbüros und im Buchmachergewerbe,
- m. in Friseurbetrieben auf Personenbahnhöfen, Flug- und Fährhäfen,
- n. im Fotografenhandwerk zur Herstellung von Bild- oder Filmaufnahmen während privater Veranstaltungen und Feiern,
- o. mit der telefonischen Entgegennahme von Aufträgen, der telefonischen Auskunftserteilung und Beratung in Dienstleistungsunternehmen und im Versandhandel sowie
- p. in automatischen Waschanlagen und Selbstwaschanlagen für Kraftfahrzeuge, deren Betrieb nach § 2 Absatz 1a der Feiertagsschutzverordnung zugelassen ist?

In den unter a. bis n. und p. genannten Branchen und Tätigkeiten (Ausnahmen nach § 1 Absatz 1 Nummer 1 – 13 und Nummer 15 der Hamburger Bedarfsgewerbeverordnung – BedGewVO) dürfen Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber in Hamburg allein entscheiden, ob und in welchem Umfang sie an Sonn- und Feiertagen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigen, wenn die erforderlichen Tätigkeiten nicht auf einen Werktag verschoben werden können. Da das Amt für Arbeitsschutz grundsätzlich nicht informiert wird, ob beziehungsweise in wie vielen dieser Betriebe an Sonn- und Feiertagen in zulässiger Art und Weise Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt werden, liegen zu a. bis n. und p. keine Erkenntnisse vor.

Lediglich bei den in unter o. genannten Tätigkeiten, der telefonischen Entgegennahme von Aufträgen, der telefonischen Auskunftserteilung und Beratung in Dienstleistungsunternehmen und im Versandhandel (§ 1 Absatz Nummer 14 Hmb. BedGewVO) müssen Arbeitgeber vor Beginn der Tätigkeiten die Sonntagsbeschäftigung dem Amt für Arbeitsschutz anzeigen (§ 1 Absatz 3 Hmb. BedGewVO).

Anzeigen nach § 1 Absatz 3 Bedarfsgewerbeverordnung (Stand 20.04.2016)

Jahr	Anzahl der Anzeigen
2014	3
2015	7
2016	2

3. In wie vielen Fällen und bezogen auf welche konkreten Unternehmen sind 2014, 2015 und bislang 2016 (a) beim Amt für Arbeitsschutz als der zuständigen Aufsichtsbehörde Anträge gestellt, (b) bewilligt oder (c) abgelehnt worden, wonach die Aufsichtsbehörde die Beschäftigung von Arbeitnehmern an Sonn- und Feiertagen zulassen soll, wenn Arbeitnehmer an Sonn- und Feiertagen mit Arbeiten beschäftigt werden, die aus chemischen, biologischen, technischen oder physikalischen Gründen einen ununterbrochenen Fortgang auch an Sonn- und Feiertagen erfordern?

Da es sich bei Angaben zu konkreten Unternehmen wie zum Beispiel Namen der Unternehmen um Angaben handelt, die grundsätzlich nach datenschutzrechtlichen Vorschriften geschützt sind, ist eine konkrete Nennung der Unternehmen nicht möglich.

Anträge	ab 06/2014	2015	2016 (Stand 20.04.2016)
Gestellt (a)	2	4	2
Bewilligt (b)	2	4	2
Abgelehnt (c)	0	0	0

4. In wie vielen Fällen und bezogen auf welche konkrete Unternehmen sind 2014, 2015 und bislang 2016 (a) beim Amt für Arbeitsschutz als der zuständigen Aufsichtsbehörde Anträge gestellt, (b) bewilligt oder (c) abgelehnt worden, wonach die Aufsichtsbehörde die Beschäftigung von Arbeitnehmern an Sonn- und Feiertagen zuzulassen hat, wenn bei einer

weitgehenden Ausnutzung der gesetzlich zulässigen wöchentlichen Betriebszeiten und bei längeren Betriebszeiten im Ausland die Konkurrenzfähigkeit unzumutbar beeinträchtigt ist und durch die Genehmigung von Sonn- und Feiertagsarbeit die Beschäftigung gesichert werden kann?

Da es sich bei Angaben zu konkreten Unternehmen wie zum Beispiel Namen der Unternehmen um Angaben handelt, die grundsätzlich nach datenschutzrechtlichen Vorschriften geschützt sind, ist eine konkrete Nennung der Unternehmen nicht möglich.

Anträge	ab 06/2014	2015	2016 (Stand 20.04.2016)
Gestellt (a)	7	11	2
Bewilligt (b)	7	11	2
Abgelehnt (c)	0	0	0

5. *Wie lange war jeweils in den unter 1., 3. und 4. abgefragten Fällen die durchschnittliche Zeit zwischen Antragstellung und Bewilligung oder Ablehnung?*

Die durchschnittliche Zeit zwischen Antragstellung und Bewilligung betrug beziehungsweise beträgt bei Fällen nach Antwort zu 1. wenige Tage. Wenn die Antragsunterlagen nicht vollständig sind und Unterlagen nachgefordert werden müssen, nimmt die Bearbeitung mehr Zeit in Anspruch.

Die Bearbeitungszeit der in Antworten zu 3. und zu 4. abgefragten Anträge kann abhängig vom Umfang der zu prüfenden Produktionsverfahren und der Aussagekraft der eingereichten Unterlagen einige Wochen betragen.

6. *Sind dem Senat andere als die unter 1. und 2. genannten Branchen bekannt, in denen regelmäßig Sonn- und Feiertagsbeschäftigung stattfindet?*

Wenn ja, für wie viele Unternehmen in jeweils welchen Branchen ist dies dem Senat bekannt?

Wenn nein, warum liegen dem Senat hierüber keine Erkenntnisse vor?

Neben den in Antwort zu 1. und 2. genannten Tätigkeiten ist Sonn- und Feiertagsbeschäftigung grundsätzlich nur zulässig, soweit eine Genehmigung durch das Amt für Arbeitsschutz erteilt wurde.

In den Jahren 2014 (ab 06/2014) bis 2016 (Stand 20.04.2016) wurden auf dieser Grundlage sortiert nach Branchen in der Regel für die Dauer von drei Jahren folgende Genehmigungen erteilt:

Branche/Wirtschaftsklasse	2014	2015	2016
Nahrungsmittelherstellung	2	4	
Chemische Industrie	1	3	2
Herstellung von Teilen und Zubehör für Kraftwagen	2		
Luft- und Raumfahrzeugbau	2	1	2
Wärme- und Kälteversorgung		2	
Errichtung von Offshoreanlagen	2	4	
Erbringung sonstiger wirtschaftlicher Dienstleistungen		1	

7. *Welche Bedeutung misst der Senat der Genehmigung von Sonn- und Feiertagsarbeit zur Sicherung von Beschäftigung in Hamburg zu?*

Die Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes tragen der Sicherheit und dem Gesundheitsschutz der Beschäftigten und dem verfassungsrechtlich verankerten Sonn- und Feiertagsschutz Rechnung. Die Genehmigung von Sonn- und Feiertagsarbeit ist im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten des Arbeitszeitgesetzes ein wichtiges Instrument, um Arbeitsplätze in Hamburg zu sichern oder sogar neue Arbeitsplätze zu schaffen.

Sonn- und Feiertage sind nicht nur für Betriebe eine Möglichkeit zur Erweiterung ihrer Produktivität, sondern haben auch für den Arbeits- und Gesundheitsschutz der Beschäftigten, für Familien und für das gesamte soziale und gesellschaftliche Zusammenleben eine hervorgehobene Bedeutung. Dies muss nach höchstrichterlicher Rechtsprechung (siehe BVerwG, Urteil vom 26. November 2014, Az. 6 CN 1.13; BVerfG, Urteil vom 1. Dezember 2009, 1 BvR 2857/07) auch bei der Beurteilung der zulässigen Beschäftigungsmöglichkeiten nach dem Arbeitszeitgesetz berücksichtigt werden.