



● **Beschäftigung von Arbeitnehmern an Sonn- und Feiertagen bei Messen, Märkten und Ausstellungen**

Merkblatt mit Hinweisen

Nach § 10 Abs. 1 Nr. 9 Arbeitszeitgesetz (ArbZG) dürfen bei Messen, Ausstellungen und Märkten im Sinne des Titels IV der Gewerbeordnung sowie bei Volksfesten Arbeitnehmer abweichend vom Verbot nach § 9 ArbZG an Sonn- und Feiertagen beschäftigt werden. Hierbei ist Folgendes zu beachten:

- (1) Inwieweit für die Arbeitnehmer die Verpflichtung besteht, Sonn- und Feiertagsarbeit zu leisten, richtet sich nach den für den einzelnen Arbeitnehmer geltenden arbeitsrechtlichen Vorschriften, z. B. Einzelarbeitsvertrag, Betriebsvereinbarung, Tarifvertrag.
- (2) Schwangere und Arbeitnehmer unter 18 Jahren dürfen an Sonn- und Feiertagen nicht beschäftigt werden. Ausgenommen ist die Beschäftigung in der Gastronomie unter Beachtung der besonderen Vorschriften des Mutterschutz- bzw. Jugendarbeitsschutzgesetzes.
- (3) Die höchstzulässige tägliche Arbeitszeit der Arbeitnehmer darf nach § 3 ArbZG acht Stunden nicht überschreiten. Sie kann auf bis zu zehn Stunden nur verlängert werden, wenn innerhalb von sechs Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen im Durchschnitt acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden.
- (4) 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 insgesamt zu unterbrechen. Die Ruhepausen können in Zeitabschnitte von jeweils mindestens 15 Minuten aufgeteilt werden. Länger als sechs Stunden hintereinander dürfen Arbeitnehmer nicht ohne Ruhepause beschäftigt werden.
- (5) Für die Beschäftigung an einem Sonntag sind die Arbeitnehmer an einem Werktag innerhalb eines Zeitraumes von 2 Wochen vor oder nach diesem Sonntag von der Arbeit freizustellen.
- (6) Für die Beschäftigung an einem Feiertag sind die Arbeitnehmer an einem Werktag innerhalb eines Zeitraumes von acht Wochen vor oder nach diesem Feiertag von der Arbeit freizustellen.

- (7) Nach § 16 Abs. 2 ArbZG ist der Arbeitgeber verpflichtet, Aufzeichnungen von der über die werktägliche Arbeitszeit (§ 3 Satz 1 ArbZG) hinausgehende Arbeitszeit der Arbeitnehmer zu führen und die Aufzeichnungen mindestens 2 Jahre aufzubewahren und der zuständigen Arbeitsschutzbehörde (siehe oben) auf Verlangen vorzulegen.
- (8) Der Arbeitgeber ist nach § 16 Abs. 1 ArbZG verpflichtet, einen Abdruck des Arbeitszeitgesetzes, der für den Betrieb geltenden Tarifverträge und Betriebs- oder Dienstvereinbarungen an geeigneter Stelle im Betrieb zur Einsichtnahme auszulegen oder auszuhängen.

Das Arbeitszeitgesetz, Jugendarbeitsschutzgesetz und Mutterschutzgesetz finden Sie auf folgender Internetseite:

www.gewerbeaufsicht.baden-wuerttemberg.de

Die Formulare zum Arbeitszeitgesetz, Jugendarbeitsschutzgesetz und Mutterschutzgesetz finden Sie auf folgender Internetseite:

<http://gewerbeaufsicht.baden-wuerttemberg.de/servlet/is/16119/>

Stand: Januar 2020