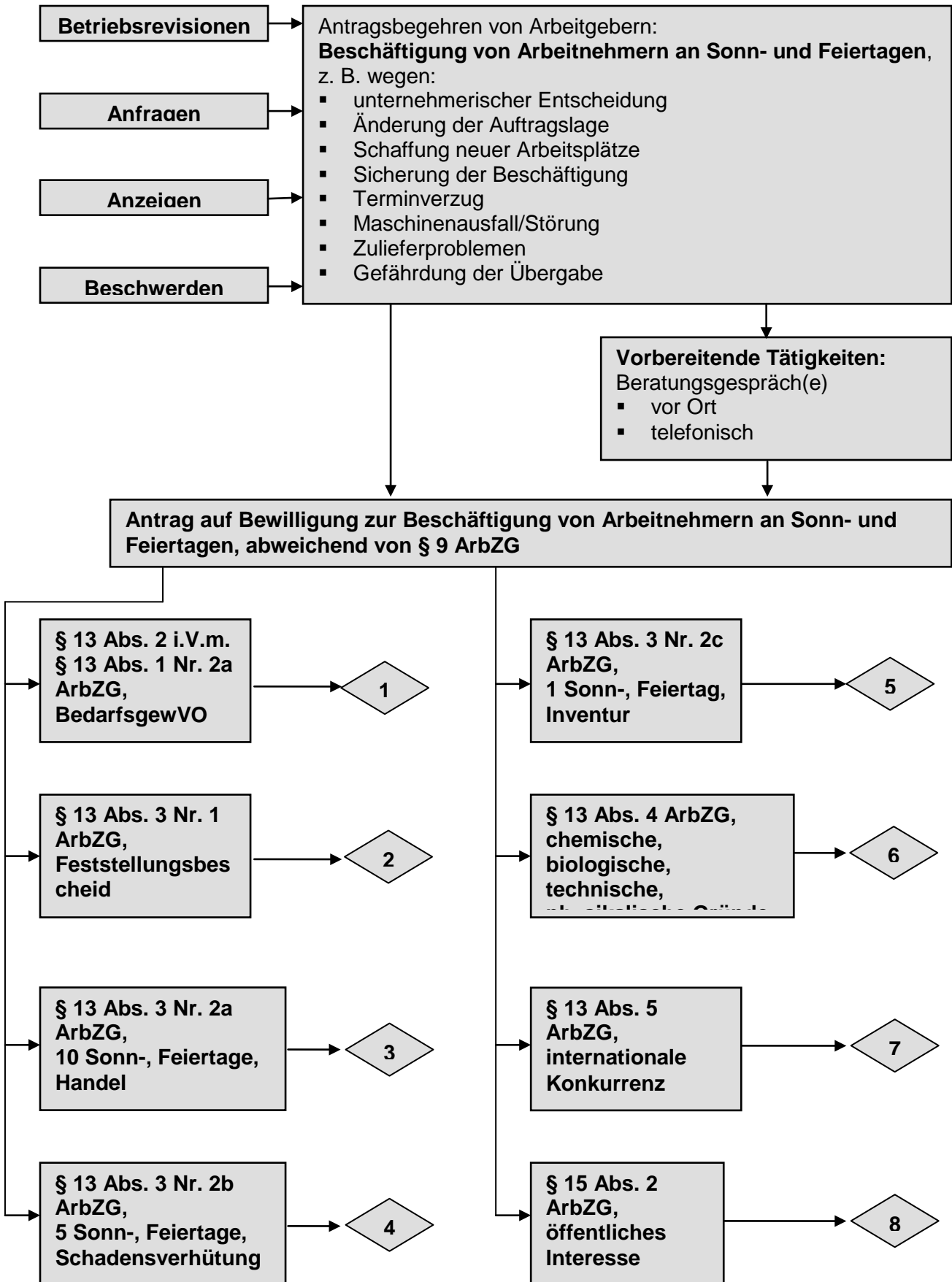


**Arbeitszeitgesetz (ArbZG)**

**Verfahren zur Bewilligung der Beschäftigung von Arbeitnehmern an Sonn- und Feiertagen nach dem ArbZG**



# Arbeitszeitgesetz (ArbZG)

## Verfahren zur Bewilligung der Beschäftigung von Arbeitnehmern an Sonn- und Feiertagen nach dem ArbZG

Verfahren nach § 13 Abs. 5 ArbZG, internationale Konkurrenz

7

Innenbeteiligung	Tätigkeit / Verfahrensschritte	Außenbeteiligung
<ul style="list-style-type: none"><li>• Betriebskataster</li><li>• IFAS (Abgleich)</li></ul>	<p>1. Eingangsinformationen:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Anzahl insgesamt beschäftigter Arbeitnehmer</li><li>• Produktionsprogramm</li><li>• Produktionsstandorte</li><li>• derzeitiges Schichtsystem (Schichtpläne)</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Antragsteller / Unternehmen</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Gewerbearzt (§ 6 ArbZG Nacht- und Schichtarbeit)</li></ul>	<p>2. Angaben zur beabsichtigten Sonn- und Feiertagsarbeit:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• in welchen Betriebsstätten / Produktionsabschnitten Nennung der Produkte Absatzmärkte der Produkte</li><li>• Beginn der Sonn- und Feiertagsarbeit</li><li>• Schichtmodell nach Einführung (Schichtpläne neu)</li><li>• Anzahl der Arbeitnehmer, die von Sonn- und Feiertagsarbeit betroffen sind, Leiharbeiter<ul style="list-style-type: none"><li>- je Sonntag</li><li>- je Schicht und Bereich</li></ul></li><li>• Folgen der Nichteinführung</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Antragsteller / Unternehmen</li><li>• Betriebsarzt</li></ul>
	<p>3. Nachweis der gesetzlichen Voraussetzungen</p>	

## Arbeitszeitgesetz (ArbZG)

### Verfahren zur Bewilligung der Beschäftigung von Arbeitnehmern an Sonn- und Feiertagen nach dem ArbZG

<ul style="list-style-type: none"><li>• Arbeitszeitüberprüfung</li><li>• Betriebsrevision</li></ul>	<p><b>3.1. „Weitgehende Ausnutzung der gesetzlich zulässigen wöchentlichen Betriebszeiten“</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Darstellung des Umfangs der Beanspruchung der maximalen wöchentlichen Beschäftigungszeit von 144 Stunden (6 Tage zu 24 Stunden)</li><li>• Nachweis: Schichtpläne - Abweichungen begründen</li><li>• Liegen bauschutzrechtliche / immissionsschutzrechtliche Beschränkungen vor?</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Antragsteller / Unternehmen</li></ul>
	<p><b>3.2. „Längere Betriebszeiten im Ausland“</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Darlegung überzeugender Angaben über zulässige und tatsächliche Betriebszeiten ausländischer Konkurrenzbetriebe</li><li>• mehr als 144 Stunden pro Woche</li></ul>	
	<p><b>3.3. „Beeinträchtigung der Konkurrenzfähigkeit“</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Benennung ausländischer Konkurrenzbetriebe (auch vom gemeinsamen Mutterkonzern)</li><li>• Darstellung der Produkte der Konkurrenzbetriebe</li><li>• Absatzmärkte der Konkurrenzbetriebe</li><li>• Erläuterung der Beeinträchtigung (Ursachen)</li></ul>	
	<p><b>3.4. „Unzumutbarkeit der Beeinträchtigung“</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Darlegung der vergangenen, aktuellen und zukünftigen Marktsituation</li><li>• wirtschaftliche Entwicklung des Betriebes (Gewinn / Verlust)</li><li>• Benennung nationaler Wettbewerber, die an Sonn- und Feiertagen Arbeitnehmer beschäftigen mit Name und Anschrift</li><li>• Darstellung der Kostensituation mit und ohne Sonn- und Feiertagsarbeit</li><li>• Kapitalintensität der Arbeitsplätze</li><li>• Angaben über evtl. zusätzliche Investitionen, die notwendig würden</li></ul>	
	<p><b>4. Vorgehen der Aufsichtsbehörde</b></p>	

## Arbeitszeitgesetz (ArbZG)

### Verfahren zur Bewilligung der Beschäftigung von Arbeitnehmern an Sonn- und Feiertagen nach dem ArbZG

<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Dezernate des LAV</b></li></ul>	<div data-bbox="429 264 1177 573" style="border: 1px solid black; padding: 5px;"><p><b>4.1. Prüfung der Antragsunterlagen auf Vollständigkeit und Schlüssigkeit</b></p><ul style="list-style-type: none"><li>• Nachforderung fehlender Unterlagen</li><li>• Einholung von Auskünften bei Dritten</li><li>• ggf. wirtschaftswissenschaftliche Gutachten</li><li>• Auskünfte zu den nationalen Konkurrenten</li><li>• Stellungnahme des Betriebsrats, sofern vorhanden, evtl. der Gewerkschaften</li></ul></div>	<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Antragsteller</b></li><li>• <b>Wirtschaftsverbände</b></li><li>• <b>wissenschaftliche Institute, Universitäten, Hochschulen</b></li><li>• <b>IHK, internationale Arbeitgeberverbände, Auswärtiges Amt, Außenhandelskammern</b></li><li>• <b>Betriebsräte</b></li><li>• <b>Gewerkschaften</b></li><li>• <b>Länderumfragen in Arbeitsschutzressorts anderer Bundesländer</b></li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Rechtsdezernat des LAV</b></li><li>• <b>MS, Referat 27 (Zustimmung)</b></li></ul>	<div data-bbox="429 1088 1177 1496" style="border: 1px solid black; padding: 5px;"><p><b>4.2. Entscheidung der Aufsichtsbehörde</b></p><ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Hält die Aufsichtsbehörde die Tatbestandsvoraussetzungen des § 13 Abs. 5 ArbZG für gegeben, muss sie die beantragte Ausnahme erteilen</b></li><li>• <b>ggf. Anhörung</b></li><li>• <b>Nebenbestimmungen entsprechend der gesetzlichen Voraussetzungen</b></li><li>• <b>Auflage (Berichtspflicht)</b></li><li>• <b>Befristung</b></li><li>• <b>Widerrufsvorbehalt</b></li></ul></div>	<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Antragsteller</b></li><li>• <b>Betroffene</b></li><li>• <b>Verbände</b></li><li>• <b>Gewerkschaften</b></li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Rechtsdezernat des LAV</b></li></ul>	<div data-bbox="429 1590 1177 1704" style="border: 1px solid black; padding: 5px;"><p><b>Rechtsbehelfsverfahren</b></p></div>	<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Verwaltungsgericht</b></li><li>• <b>Oberverwaltungsgericht</b></li><li>• <b>Bundesverwaltungsgericht</b></li></ul>

## **Arbeitszeitgesetz (ArbZG)**

### **Verfahren zur Bewilligung der Beschäftigung von Arbeitnehmern an Sonn- und Feiertagen nach dem ArbZG**

---

#### **Erläuterungen zum Fließschema**

#### **„Verfahren zur Bewilligung der Beschäftigung von Arbeitnehmern an Sonn- und Feiertagen nach § 13 Abs. 5 ArbZG“**

##### § 13 Abs. 5 ArbZG:

„Die Aufsichtsbehörde hat abweichend von § 9 die Beschäftigung von Arbeitnehmern an Sonn- und Feiertagen zu bewilligen, 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.“

§ 9 ArbZG verbietet grundsätzlich an Sonn- und Feiertagen von 0 Uhr bis 24 Uhr jede Art von Beschäftigung von über 18 Jahre alten Arbeitnehmern durch Arbeitgeber.

Dieses Beschäftigungsverbot verfolgt den Zweck, am arbeitsfreien Sonn- und Feiertag Zeit zur Erholung, Entspannung und Freizeitgestaltung wegen seines hohen Erholungs- und Freizeitwertes sowie seines religiösen und kulturellen Wertes sicherzustellen und die Gewerbetreibenden vor gegenseitiger Konkurrenz zu schützen.

Zugleich soll § 9 Abs. 1 ArbZG den Verfassungsauftrag aus Art. 140 GG i. V. m. Art. 139 WRV erfüllen, den Sonntag und die staatlich anerkannten Feiertage als Tage der Ruhe und der seelischen Erhebung gesetzlich zu schützen.

Die Aufsicht über die Einhaltung der Bestimmungen des ArbZG obliegt gemäß der „Zuständigkeitsverordnung für den sozialen Arbeitsschutz“ in Sachsen-Anhalt dem LAV.

Neben der Überwachung der Einhaltung der Bestimmungen des ArbZG wurde die Aufsichtsbehörde u. a. in § 13 ArbZG bzw. § 15 Abs. 2 ArbZG ermächtigt, Ausnahmen vom Beschäftigungsverbot an Sonn- und Feiertagen zuzulassen.

Die Unternehmen werden im Vorfeld des Antragsverfahrens umfassend beraten, ehe ein Antrag entsprechend der gesetzlichen Tatbestände 1 bis 8 (vgl. Fließschema) bei der Behörde gestellt wird.