

Geänderter Kriterienkatalog des Thüringer Ministeriums für Soziales, Familie und Gesundheit zu Ausnahmeanträgen nach §§ 13 Abs 5 und 15 Abs. 2 Arbeitszeitgesetz (ArbZG)

1. Allgemeine Rechtsgrundlagen
2. Tatbestandsvoraussetzungen
3. Antragsverfahren / Nachweiskatalog
4. Bescheid

1. Allgemeine Rechtsgrundlagen

1.1. Arbeitszeitgesetz

Nach § 9 Abs. 1 Arbeitszeitgesetz (ArbZG) vom 6. Juni 1994 (BGBl. I S. 1170, 1171) in der jeweils geltenden Fassung ist die Beschäftigung von Arbeitnehmern an Sonn- und Feiertagen unzulässig.

Unter der Voraussetzung, dass die Arbeiten nicht an Werktagen vorgenommen werden können, definiert § 10 Abs. 1 ArbZG eine Reihe von gesetzlichen Ausnahmetatbeständen. Soweit die Tätigkeiten nicht unter den Ausnahmetatbestand des § 10 ArbZG fallen, kommen folgende weitere Ausnahmetatbestände über behördliche Genehmigungen infrage:

Die Behörde kann eine Ausnahme zur Beschäftigung von Arbeitnehmern erteilen:

- nach § 13 Abs. 3 Nr. 2b ArbZG an bis zu 5 Sonn- und Feiertagen pro Jahr, wenn besondere Verhältnisse zur Verhütung eines unverhältnismäßigen Schadens die Beschäftigung von Arbeitnehmern an Sonn- und/oder Feiertagen erforderlich macht,
- nach § 13 Abs. 3 Nr. 2a ArbZG an bis zu zehn Sonn- und Feiertagen im Jahr aus Anlass sogenannter Hausmessen oder vergleichbarer Veranstaltungen im Handelsgewerbe,
- nach § 13 Abs. 3 Nr. 2c ArbZG an einem Sonntag im Jahr zur Durchführung einer gesetzlich vorgeschriebenen Inventur.

Die Aufsichtsbehörde:

- hat gemäß § 13 Abs. 5 ArbZG die Beschäftigung von Arbeitnehmern an Sonn- und Feiertagen zu bewilligen, wenn vom Antragsteller nachvollziehbar und glaubhaft untersetzt wurde, dass 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,
- soll nach § 13 Abs. 4 ArbZG die Beschäftigung von Arbeitnehmern an Sonn- und Feiertagen mit Arbeiten bewilligen, die aus chemischen, biologischen, technischen oder physikalischen Gründen einen ununterbrochenen Fortgang auch an Sonn- und Feiertagen erfordern,
- kann nach § 15 Abs. 2 ArbZG über die im ArbZG vorgesehenen Ausnahmen hinaus weitergehende Ausnahmen zulassen, soweit sie im öffentlichen Interesse dringend nötig werden.

1.2 Zuständigkeit

Der Thüringer Landesbetrieb für Arbeitsschutz und technischen Verbraucherschutz (TLAtV) ist Aufsichtsbehörde für den Vollzug des Arbeitszeitgesetzes in Thüringen und zuständig für behördliche Ausnahmegenehmigungen (siehe 1.1) gemäß § 2 i. V. m. Nummer 4.1 des Verzeichnisses der Anlage zu § 2 der Thüringer Verordnung zur Regelung von Zuständigkeiten und zur

Übertragung von Ermächtigungen auf dem Gebiet des Arbeitsschutzes vom 24. März 2006 (GVBl. S. 210) in der jeweils geltenden Fassung.

1. 3 Thüringer Verwaltungsverfahrensgesetz

Der Ablauf des Verfahrens zur Erteilung einer Ausnahmegewilligung richtet sich nach den allgemeinen Vorschriften über das Verwaltungsverfahren nach dem Thüringer Verwaltungsverfahrensgesetz (ThürVwVfG) in der Fassung der Bekanntmachung vom 18. August 2009 (GVBl. S. 699) in der jeweils geltenden Fassung.

1.4 Gesetzliche Feiertage

Feiertage in Thüringen sind die nach dem Thüringer Feiertagsgesetz vom 21. Dezember 1994 (GVBl. S. 1221) in der jeweils geltenden Fassung festgelegten gesetzlichen Feiertage.

Nach § 3 Abs. 1 des ThürVwVfG ist für Feiertage, die nicht in allen Bundesländern einheitlich zu gesetzlichen Feiertagen bestimmt worden sind, das Recht des Arbeitsortes maßgebend.

2. Tatbestandsvoraussetzungen

2.1 § 13 Abs. 5 ArbZG

2.1.1 Weitgehende Ausnutzung der gesetzlich zulässigen wöchentlichen Betriebszeiten

Zulässig sind wöchentliche Betriebszeiten von 144 Stunden. Eine weitgehende Ausnutzung liegt dann vor, wenn die tatsächliche Betriebszeit nur geringfügig niedriger liegt als die zulässige und eine vollständige Ausnutzung der zulässigen Betriebszeit aus betriebstechnischen Gründen (z. B. Umrüstzeiten), aus hygienischen Gründen (regelmäßige Reinigung der Anlagen) oder aus organisatorischen Gründen (z. B. Betriebsurlaub) nicht möglich ist. Es müssen hinreichend Anhaltspunkte vorliegen, dass die Ausnutzung der zulässigen wöchentlichen Betriebszeiten von 144 Stunden für den Zeitraum gegeben ist, für den die Ausnahme beantragt ist.

2.1.2 Längere Betriebszeiten im Ausland

Es muss sich um im Ausland zugelassene Betriebszeiten von mehr als 144 Stunden in der Woche handeln.

2.1.3 Beeinträchtigung der Konkurrenzfähigkeit

Der antragstellende Betrieb muss in Konkurrenz zu anderen nicht in der Bundesrepublik Deutschland ansässigen Betrieben stehen (auch Betriebe eines Konzerns können zueinander in Konkurrenz stehen). Eine Konkurrenzsituation ist nur gegeben, wenn es sich um gleiche oder gleichartige Produkte handelt, die von der Konkurrenz auf dem gleichen Markt abgesetzt werden oder werden sollen. Der Wettbewerbsvorteil der ausländischen Konkurrenz muss so groß sein, dass sich der Antragsteller mit seinen Produkten nicht mehr am Markt behaupten kann. Die Beeinträchtigung der Konkurrenzfähigkeit des Antragstellers muss in erheblichem Maße durch die für die ausländischen Konkurrenzbetriebe zugelassenen und von ihnen auch tatsächlich wahrgenommenen längeren wöchentlichen Betriebszeiten verursacht sein. Von einer Beeinträchtigung der Konkurrenzsituation ist in der Regel auszugehen, wenn die inländischen Fertigungskosten höher sind als die eines ausländischen Konkurrenten.

2.1.4 Unzumutbarkeit

Aufgrund der verfassungsrechtlich geschützten Sonn- und Feiertagsruhe sind den Betrieben die aus den kürzeren Maschinenlaufzeiten resultierenden wirtschaftlichen Einbußen grundsätzlich zuzumuten. Deshalb reicht es nicht, wenn durch die ausländische Sonn- und Feiertagsarbeit die

Konkurrenzfähigkeit beeinträchtigt ist, vielmehr muss dies in "unzumutbaren" Umfang der Fall sein. Das ist insbesondere dann anzunehmen, wenn die Beeinträchtigung der Konkurrenzfähigkeit auf längere Sicht zu einem Verlust von Marktanteilen und letztlich damit zu einer Gefährdung von Arbeitsplätzen führen kann. Bei der Bewertung der Zumutbarkeit kann die Situation der nationalen Wettbewerber Anhaltspunkte geben. Regionale Besonderheiten können dabei berücksichtigt werden. Wenn nationale Wettbewerber keine Sonn- und Feiertagsbeschäftigung beanspruchen oder nicht einmal die zulässigen wöchentlichen Betriebszeiten weitgehend ausschöpfen, spricht dies dafür, dass das Fehlen von Sonntagsarbeit nicht der entscheidende Nachteil ist. Die Bewältigung von Einzelaufträgen und das Auffangen von saisonalen Spitzen sind in der Regel keine unzumutbare Beeinträchtigung der Konkurrenzfähigkeit, sondern nach § 13 Abs. 3 Nr. 2 b ArbZG zu beurteilen.

2.1.5 Sicherung der Beschäftigung

Durch die Erteilung der Ausnahme müssen Arbeitsplätze des antragstellenden Betriebes nach den zum Zeitpunkt der behördlichen Entscheidung vorliegenden Erkenntnissen gesichert oder geschaffen werden.

2.2 § 15 Abs. 2 ArbZG

Gemäß § 15 Abs. 2 ArbZG kann die Aufsichtsbehörde über die im ArbZG vorgesehenen Ausnahmen hinaus weitergehende Ausnahmen zulassen, soweit sie im öffentlichen Interesse dringend nötig werden.

Öffentliche Interessen sind Interessen der Allgemeinheit. Sie beziehen sich auf Belange des Gemeinwohls. Ein öffentliches Interesse kann angenommen werden, wenn im Ausnahmefall von herausragender Bedeutung ein Bedarfs-, Versorgungs- oder Verwertungsinteresse besteht, dem in Bezug auf das Beschäftigungsverbot an Sonn- und Feiertagen insbesondere mit den Regelungen der §§ 10 bis 14 des ArbZG nicht ausreichend Rechnung getragen werden kann. Die Ausnahme für die Beschäftigung an Sonn- und Feiertagen bedarf eines den Sonn- und Feiertagsschutz gerecht werdenden Sachgrundes.

Soweit geschäftliche oder private Interessen im Vordergrund stehen oder sogar die alleinige Begründung für eine Ausnahme darstellen, ist eine Ausnahmegenehmigung im öffentlichen Interesse nicht gerechtfertigt. Die Beschäftigung von Arbeitnehmern an Sonntagen, die nur im Zusammenhang mit der Erhöhung der Maschinenlaufzeiten aus wirtschaftlichen Umsatzinteressen notwendig wird, steht daher nicht im öffentlichen Interesse im Sinne des § 15 Abs. 2 ArbZG.

Das ArbZG sieht für den Erhalt der Wettbewerbsfähigkeit im internationalen Vergleich und damit aus beschäftigungspolitischen Erwägungen im Bereich der Industrie bereits seit längerem Ausnahmen vom Sonntagsschutz vor und beschreibt entsprechende Tatbestände (§ 10 Abs. 1 Nr. 14 bis 16 und Abs. 2 sowie insbesondere § 13 Abs. 4 und 5 ArbZG). Unter Berücksichtigung des ständigen Veränderungsprozesses in der Arbeitswelt, der Flexibilität, Wettbewerb und Anpassungs- bzw. Erneuerungsfähigkeit erfordert, können im Einzelfall die genannten Ausnahmegesetze nicht ausreichen. Soweit die Ausnahmen im öffentlichen Interesse notwendig werden, kann der § 15 Abs. 2 ArbZG (Auffangregelung) herangezogen werden.

Ausnahmegenehmigungen im öffentlichen Interesse können infrage kommen bei einer strukturellen Bedeutung des Unternehmens für die Region, bei besonderen arbeitsmarktpolitischen Problemlagen, zum Erhalt der Arbeitsplätze aber auch bei einem dringenden Bedarf für die Herstellung des Produkts oder das Angebot der Dienstleistung.

Ein öffentliches Interesse kann beispielsweise gegeben sein, wenn durch die Erhöhung der Maschinenlaufzeiten Beschäftigung gesichert und neue Beschäftigung geschaffen werden kann.

Ausnahmen zur Auftragserledigung können in Einzelfällen in Betracht kommen, wenn nachweislich ein momentaner Kapazitätsengpass besteht.

Eine dringende Notwendigkeit liegt dann vor, wenn ohne eine zeitnahe und unverzüglich erteilte Ausnahbewilligung die öffentlichen Interessen beeinträchtigt werden. Vorliegende Prozesse und Sachverhalte müssen bei dem Antragsteller eine Dringlichkeit und Notwendigkeit ergeben, die keine anderen unternehmerischen Entscheidungen zulassen.

Die Ausnahmen dürfen nur befristet auf maximal 12 Monate erteilt werden. Es muss daher ein zeitlich vorübergehendes Bedürfnis an der Ausnahbewilligung bestehen. Die Befristung darf nur bei dringendem öffentlichen Interesse um bis zu sechs Monate verlängert werden.

Die Ermächtigung in § 15 Abs. 2 ArbZG beschränkt sich jeweils auf den konkreten Einzelfall. Es muss eine konkrete Situation vorliegen, die eine Ausnahmeregelung dringend erfordert.

Eine auf mehrere Jahre angelegte generelle Ausnahme vom Verbot der Beschäftigung von Arbeitnehmern an Sonn- und Feiertagen, z. B. für länderübergreifende Verkehrsprojekte, kann aus fachlicher Sicht nicht gestattet werden.

Bei einer Ausnahme gemäß § 15 Abs. 2 ArbZG darf die Arbeitszeit der betroffenen Arbeitnehmer 48 Stunden wöchentlich im Durchschnitt von sechs Kalendermonaten oder 24 Wochen nicht überschreiten.

3. Antragsverfahren / Nachweiskatalog

3.1 Allgemeine Regelungen

Eine Ausnahme nach § 15 Abs. 2 ArbZG kommt nur infrage, soweit keine andere Ausnahmeregelung greift. Es ist daher vorab zu prüfen, ob eine Ausnahme nach § 10 Abs. 1 Nr. 14, 15 oder 16 ArbZG Anwendung findet oder eine behördliche Ausnahme nach § 13 Abs. 4 oder 5 ArbZG Vorrang hat.

Der Antrag bedarf der Schriftform. Der Antragsteller hat die ihm bekannten Tatsachen und Beweismittel anzugeben, an der Feststellung der Tatbestandsvoraussetzungen mitzuwirken und die im Folgenden dargestellten Angaben zu liefern.

Soweit erforderlich, sind weitere Angaben und Erläuterungen zur Verfügung zu stellen bzw. vom Antragsteller auf Anforderung nachzuliefern.

Die Aufsichtsbehörde prüft die Antragsunterlagen auf Vollständigkeit und Schlüssigkeit und fordert fehlende Unterlagen oder Angaben nach. Ohne vollständige Unterlagen und die Untersetzung der Tatbestandsvoraussetzungen ist die Antragsbearbeitung nicht möglich.

Die Aufsichtsbehörde holt mit dem Ziel der ergänzenden Informationsbeschaffung die Stellungnahmen von Industrie- und Handelskammer, Verband der Wirtschaft Thüringens e. V., dem DGB Thüringen bzw. der zuständigen Branchengewerkschaft und der Kommune ein. Als Frist für die Stellungnahme sind mindestens vierzehn Tage vorzusehen. Der Antrag ist dabei ausreichend zu beschreiben und vom Unternehmen frei gegebene Unterlagen sind mit zur Verfügung zu stellen.

Für Beschäftigte von Fremdfirmen ist grundsätzlich ein eigener Antrag auf Sonn- und Feiertagsarbeit bei der zuständigen Behörde zu stellen. Nur für den Fall, dass der Hauptauftragnehmer mit Vollmacht der Nachauftragnehmer den Antrag stellt, werden die Nachauftragnehmer ohne eigenes Antragsverfahren mit in das Verfahren des Hauptauftragnehmers aufgenommen.

3.2 Bei Ausnahmeanträgen nach § 13 Abs. 5 ArbZG:

1. Zahl der zurzeit im Unternehmen Beschäftigten/Auszubildenden und ggf. Leiharbeiterinnen und -arbeitnehmer,
2. Zahl der Beschäftigten pro Schicht, die an Sonntagen und ggf. Feiertagen arbeiten sollen sowie Zahl der davon betroffenen Leiharbeiterinnen und -arbeitnehmer,
3. Angaben zur bisherigen Arbeitszeitgestaltung und der Ausnutzung der zulässigen wöchentlichen Betriebszeit von max. 144 h und Darlegung der ausschlaggebende Gründe dafür, wenn die tatsächliche Betriebszeit zurzeit bzw. für den beantragten Zeitraum weniger als 144 Stunden in der Woche beträgt,
4. ~~Information über Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung bezogen auf die Arbeitszeiten einschließlich der veranlassten Maßnahmen zur Gewährleistung des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten und, soweit im Unternehmen ein Betriebsrat besteht, über die mit der betrieblichen Interessenvertretung vereinbarten Maßnahmen sowie~~ Vorlage eines Schichtplans möglichst für die ersten drei Monate des Antragszeitraums (Anm.: Abkürzungen und Symbole sind in einer Legende zu erläutern, Ersatzruhetage sind zu kennzeichnen) ~~soll erfolgen~~,
5. Benennung des konkreten Zeitraums (erster/letzter Sonntag/Feiertag), für den die Bewilligung für Sonn- und Feiertagsarbeit beantragt wird,
6. Darstellung ob weitere Beschäftigte eingestellt oder aus anderen Bereichen umgesetzt werden, um Mehrarbeit auszuschließen,
7. Beschreibung der Produktionsstandorte/Produktionsbereiche/Arbeitsplätze, die in die Sonn- und Feiertagsarbeit einbezogen werden sollen,
8. Darstellung der produktionstechnischen Bedingungen und Beschreibung des Herstellungsverfahrens/der Arbeitsgänge, für die Sonn- und Feiertagsarbeit erforderlich wird,
9. Beschreibung der Produkte, welche an Sonn- und Feiertagen hergestellt werden sollen (vorzugsweise ist ein aktuelles Informationsmaterial zu übersenden, in welchem die Produkte zu kennzeichnen sind),
10. Benennung der ausländischen Konkurrenzbetriebe mit Anschrift und Angaben über deren zulässige Betriebszeiten ~~und, soweit Erkenntnisse dazu ermittelbar, auch über tatsächliche Betriebszeiten~~,
11. ausländische Konkurrenzsituation ist darzustellen und die unzumutbare Beeinträchtigung der Konkurrenzfähigkeit überzeugend darzulegen, wobei eine Konkurrenzsituation nur gegeben ist, wenn es sich um gleiche oder gleichartige Produkte handelt, die von der Konkurrenz auf dem gleichen Markt abgesetzt werden oder werden sollen,
12. Darlegung, dass die beantragte Ausnahme die Beschäftigung im Betrieb sichert (durch Vorlage u. a. von betriebswirtschaftlich relevanten Daten aus der Vergangenheit und Prognosen für die Zukunft) und Angabe, wie viel neue Arbeitsplätze dadurch entstehen,
13. Benennung der organisatorischen/technischen Maßnahmen und Investitionen, welche zur Vermeidung von Sonn- und Feiertagsarbeit bereits eingeleitet wurden/geplant sind (z. B. zur Erhöhung der Produktionsmenge und zur Erreichung der erforderlichen Stückzahlen, zur Erweiterung der Produktionskapazität einschließlich Beschäftigung von zusätzlichen Arbeitskräften, bessere Ausnutzung der zulässigen Betriebszeiten, Investitionen),
14. Benennung der Konkurrenten im Inland mit Anschrift,
15. a) schriftliche Stellungnahme des Betriebsrates zur beabsichtigten Sonn- und Feiertagsarbeit (soweit im Unternehmen ein Betriebsrat besteht),
b) Unterlagen aus der hervorgehen, dass die Beschäftigten von der geplanten Sonn- und Feiertagsarbeit in Kenntnis gesetzt wurden (soweit im Unternehmen kein Betriebsrat besteht),
16. ~~Stellungnahmen von Industrie- und Handelskammer, Verband der Wirtschaft Thüringens e. V., dem DGB Thüringen bzw. der zuständigen Branchengewerkschaft und der Kommune können durch den Antragsteller im Rahmen der Nachweisführung vorgelegt werden; soweit dies nicht erfolgt, werden von der Genehmigungsbehörde Auskünfte der Industrie- und Handelskammer, des Verbandes der Wirtschaft Thüringens e. V. und der Kommune erforderlichenfalls und der zuständigen Branchengewerkschaft in jedem Fall eingeholt,~~

- | ~~17.~~16. Anzahl der im Unternehmen an Sonn- und Feiertagen Beschäftigten aufgrund anderer Ausnahmeregelungen mit Nennung der Arbeitstätigkeiten und Dauer der Genehmigung (ggf. nach § 10 Abs. 1 Nr. 14, 15 oder 16 bzw. nach §§ 15 Abs. 2 und 13 Abs. 4 und 5 ArbZG),
- | ~~18.~~17. Umfang der Inanspruchnahme der nach § 13 Abs. 3 Nr. 2b ArbZG maximal möglichen fünf Sonn- und Feiertage im Kalenderjahr (An welchen Sonn- und Feiertagen wurden im laufenden Kalenderjahr im betreffenden Produktionsbereich bereits Arbeitnehmer beschäftigt?),
- | ~~19.~~18. Einschätzung, ob folgende Sonn- und Feiertage aus der Bewilligung ausgenommen werden können: Neujahr, Karfreitag, Ostersonntag, Ostermontag, Pfingstsonntag, Pfingstmontag, 1. und 2. Weihnachtsfeiertag, 1. Mai.

3.3 Bei Ausnahmeanträgen nach § 15 Abs. 2 ArbZG:

1. Zahl der zurzeit im Unternehmen Beschäftigten/Auszubildenden und ggf. Leiharbeiterinnen und -arbeitnehmer,
2. Zahl der Beschäftigten pro Schicht, die an Sonntagen und ggf. Feiertagen arbeiten sollen sowie Zahl der davon betroffenen Leiharbeiterinnen und -arbeitnehmer,
3. Angaben zur bisherigen Arbeitszeitgestaltung und der Ausnutzung der zulässigen wöchentlichen Betriebszeit von max. 144 h sowie Vorlage eines Schichtplans möglichst für die ersten drei Monate des Antragszeitraums (Anm.: Abkürzungen und Symbole sind in einer Legende zu erläutern, Ersatzruhetage sind zu kennzeichnen),
4. ~~Information über Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung bezogen auf die Arbeitszeiten einschließlich der veranlassten Maßnahmen zur Gewährleistung des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten und, soweit im Unternehmen ein Betriebsrat besteht, über die mit der betrieblichen Interessenvertretung vereinbarten Maßnahmen sowie~~ Vorlage eines Schichtplans möglichst für die ersten drei Monate des Antragszeitraums (Anm.: Abkürzungen und Symbole sind in einer Legende zu erläutern, Ersatzruhetage sind zu kennzeichnen) ~~soll erfolgen~~,
5. Benennung des konkreten Zeitraums (erster/letzter Sonntag/Feiertag), für den die Bewilligung für Sonn- und Feiertagsarbeit beantragt wird,
6. Darstellung ob weitere Beschäftigte eingestellt oder aus anderen Bereichen umgesetzt werden, um Mehrarbeit auszuschließen,
7. Beschreibung der Produktionsstandorte/Produktionsbereiche/Arbeitsplätze, die in die Sonn- und Feiertagsarbeit einbezogen werden sollen,
8. Darstellung der produktionstechnischen Bedingungen und Beschreibung des Herstellungsverfahrens/der Arbeitsgänge, für die Sonn- und Feiertagsarbeit erforderlich wird,
9. Beschreibung der Produkte, welche an Sonn- und Feiertagen hergestellt werden sollen (vorzugsweise ist ein aktuelles Informationsmaterial zu übersenden, in welchem die Produkte zu kennzeichnen sind),
10. Begründung des dringenden öffentlichen Interesses an der Sonn- und Feiertagsarbeit durch Untersetzung:
 - der arbeitsmarktpolitischen Problemlage in der Region,
 - der strukturellen Bedeutung des Unternehmens für die Region,
 - Beschreibung der Ausnahmesituation für die gesamte Dauer der beantragten Ausnahmebewilligung durch Untersetzung der Auftragslage in den Produktionsbereichen, in denen Arbeitnehmer an Sonn- und Feiertagen beschäftigt werden sollen (Produktion pro Schicht in Stück, ggf. Lieferrückstände, Verzögerungen bei der Inbetriebnahme von neuen Anlagen, Probleme bei der Qualität der Produkte u. ä.),
 - Beschreibung der Folgen der Nichteinführung der Sonn- und Feiertagsarbeit, insbesondere wie durch die begehrte Ausnahmebewilligung die Arbeitsplätze in den beantragten Bereichen erhalten werden,
 - ausführliche Darstellung wie viele neue Arbeitsplätze im Unternehmen durch die beab-

sichtige Sonn- und Feiertagsarbeit geschaffen werden,

11. Schreiben der Auftraggeber o. ä., die die Dringlichkeit und ggf. die zeitliche Dauer der beantragten Ausnahmegenehmigung untersetzen,
12. Benennung der organisatorischen/technischen Maßnahmen und Investitionen, welche zur Vermeidung von Sonn- und Feiertagsarbeit bereits eingeleitet wurden/geplant sind (z. B. zur Erhöhung der Produktionsmenge und zur Erreichung der erforderlichen Stückzahlen, zur Erweiterung der Produktionskapazität einschließlich Beschäftigung von zusätzlichen Arbeitskräften, bessere Ausnutzung der zulässigen Betriebszeiten, Investitionen),
13. Benennung der Konkurrenten im Inland mit Anschrift,
14. a) schriftliche Stellungnahme des Betriebsrates zur beabsichtigten Sonn- und Feiertagsarbeit (soweit im Unternehmen ein Betriebsrat besteht),
b) Unterlagen aus denen hervorgeht, dass die Beschäftigten von der geplanten Sonn- und Feiertagsarbeit in Kenntnis gesetzt wurden (soweit im Unternehmen kein Betriebsrat besteht),
- ~~15. Stellungnahmen von Industrie- und Handelskammer, Verband der Wirtschaft Thüringens e. V., dem DGB Thüringen bzw. der zuständigen Branchengewerkschaft und der Kommune können durch den Antragsteller im Rahmen der Nachweisführung vorgelegt werden; soweit dies nicht erfolgt, werden von der Genehmigungsbehörde Auskünfte der Industrie- und Handelskammer, des Verbandes der Wirtschaft Thüringens e. V. und der Kommune erforderlichenfalls und der zuständigen Branchengewerkschaft in jedem Fall eingeholt~~
- ~~16.~~15. ggf. Vorlage von wissenschaftlichen Gutachten,
- ~~17.~~16. Anzahl der im Unternehmen an Sonn- und Feiertagen Beschäftigten aufgrund anderer Ausnahmeregelungen mit Nennung der Arbeitstätigkeiten und Dauer der Genehmigung (ggf. nach § 10 Abs. 1 Nr. 14, 15 oder 16 bzw. nach §§ 15 Abs. 2 und 13 Abs. 4 und 5 ArbZG),
- ~~18.~~17. Umfang der Inanspruchnahme der nach § 13 Abs. 3 Nr. 2b ArbZG maximal möglichen fünf Sonn- und Feiertage im Kalenderjahr (An welchen Sonn- und Feiertagen wurden im laufenden Kalenderjahr im betreffenden Produktionsbereich bereits Arbeitnehmer beschäftigt?)
- ~~19.~~18. Begründung dafür, wenn folgende Sonn- und Feiertage nicht aus der Bewilligung ausgenommen werden können: Neujahr, Karfreitag, Ostersonntag, Ostermontag, Pfingstsonntag, Pfingstmontag, 1. und 2. Weihnachtsfeiertag, 1. Mai.

4. Bescheid

4.1 Allgemeine Regelungen

Die Ausnahme ist auf die betroffenen Betriebsbereiche zu beschränken.

Der Bescheid ist mit einer Begründung zu versehen. Darin sind dem Antrag stellenden Unternehmen die wesentlichen tatsächlichen und rechtlichen Gründe mitzuteilen, die die Aufsichtsbehörde zu ihrer Entscheidung bewogen haben. Neben der Ermessensentscheidung sind auch die Nebenbestimmungen und der Kostenbescheid ausführlich zu begründen.

Gemäß Thüringer Verwaltungskostengesetz vom 23. September 2005 (GVBl. S. 325) in der jeweils geltenden Fassung sind für die Entscheidung der Bewilligungsbehörde Verwaltungsgebühren zu erheben. Die Höhe der Gebühren bemisst sich nach der Thüringer Verwaltungskostenordnung für den Geschäftsbereich des Ministeriums für Soziales, Familie und Gesundheit vom 11. Dezember 2001 (GVBL. 2002 S. 1) in der jeweils geltenden Fassung.

Die Entscheidung über die Erteilung der Ausnahmegenehmigung mit dem Kostenbescheid und der Rechtsmittelbelehrung sind dem Antragsteller schriftlich mitzuteilen.

Der Bescheid kann um Hinweise zur Einhaltung von Arbeitsschutzvorschriften ergänzt werden. So kann der Antragsteller über bestimmte Pflichten informiert werden, z. B. dass nach

§ 11 Abs. 1 ArbZG mindestens 15 Sonntage im Jahr beschäftigungsfrei bleiben müssen und dass Jugendliche und werdende Mütter an Sonn- und Feiertagen nicht beschäftigt werden dürfen. Außerdem empfiehlt sich der Hinweis darauf, dass arbeitsvertragliche und tarifliche Bestimmungen sowie Verpflichtungen nach anderen gesetzlichen Vorschriften unberührt bleiben. Dazu gehören beispielsweise umweltrechtliche Bestimmungen und die Mitbestimmungsrechte nach Betriebsverfassungsgesetz bzw. dem Personalvertretungsgesetz.

Ausnahmen nach dem Arbeitszeitgesetz finden nur auf Beschäftigte des Antragstellers Anwendung. Einbezogen sind auch Leiharbeitnehmer, die auf Weisung des Antragstellers die entsprechenden Tätigkeiten durchführen. Beschäftigte von Fremdfirmen werden vom Geltungsbereich der Ausnahmen dagegen nicht erfasst.

4.2 Gemäß § 13 Abs. 5 ArbZG

Hält die zuständige Behörde die Voraussetzungen des § 13 Abs. 5 ArbZG für gegeben, hat sie die beantragte Ausnahme zu erteilen. Andernfalls muss eine Ablehnung ergehen, falls der Antragsteller seinen Antrag nicht zurückzieht.

Nebenbestimmungen sind nur insoweit zulässig, wie durch sie sichergestellt werden soll, dass die gesetzlichen Voraussetzungen des Verwaltungsaktes erfüllt werden (§ 36 Abs. 1 VwVfG). Unter diesem Gesichtspunkt kann es zweckmäßig sein, zur Überwachung der Beschäftigungssituation im Wege einer Auflage eine Berichtspflicht vorzuschreiben. Da es in der Regel nicht möglich sein wird, bei Erteilung der Ausnahmegenehmigung zu überblicken, wie lange der für die Erteilung ausschlaggebende Sachverhalt Bestand hat, sind eine Befristung und ein Widerrufsvorbehalt aufzunehmen.

Die Aufsichtsbehörde kann bestimmte Sonn- und Feiertage wie Neujahr, Karfreitag, Ostersonntag, Ostermontag, Pfingstsonntag, Pfingstmontag, 1. und 2. Weihnachtsfeiertag sowie 1. Mai nur in Abstimmung mit dem Antragsteller von der Geltung der Genehmigung ausnehmen.

4.3 Gemäß § 15 Abs. 2 ArbZG

Die zuständige Behörde hat im pflichtgemäßen Ermessen über die Erteilung einer Ausnahmegenehmigung zu entscheiden.

Maßgeblich für die Ermessensentscheidung ist das Gewicht des öffentlichen Interesses unter Berücksichtigung der Belange des Unternehmens und der Beschäftigten.

Aus Gründen des Gesundheitsschutzes und der Motivation der Fach- und Arbeitkräfte sowie zum Erhalt von Arbeitskräftepotentialen ist Sonn- und Feiertagsarbeit auf ein Mindestmaß zu begrenzen. Dabei ist auch zu berücksichtigen, dass gerade durch den Einsatz der Beschäftigten im Schicht- und Nachtbetrieb dem arbeitsfreien Sonntag eine herausragende Bedeutung zukommt.

Bei der Entscheidung sind feiertagsrechtliche Belange zu berücksichtigen. Die Sonn- und Feiertagsarbeit soll sich der öffentlichen Wahrnehmung weitgehend entziehen und damit die äußere Ruhe als prägenden Charakter für den Sonntag nicht stören.

Die Ausnahmegenehmigung kann mit Nebenbestimmungen versehen werden. Als Nebenbestimmungen sind z. B. ein Widerrufsvorbehalt und darüber hinaus Vorgaben zur Bekanntmachung der Ausnahmegenehmigung sowie zu Berichtspflichten denkbar. Dazu kann auch die Verpflichtung zur Umsetzung von Maßnahmen zum Gesundheitsschutz der Beschäftigten zählen. Eine Bewilligung ist immer zeitlich zu befristen (siehe 2.2) und bezüglich der Anzahl der Arbeitnehmer und der Produktionsbereiche auf das zwingend erforderliche Maß zu beschränken.

Bei Ausnahmen kann die Aufsichtsbehörde im Rahmen ihres Ermessens bestimmte Sonn- und Feiertage, insbesondere Neujahr, Karfreitag, Ostersonntag, Ostermontag, Pfingstsonntag, Pfingstmontag, 1. und 2. Weihnachtsfeiertag sowie 1. Mai, von der Geltung der Genehmigung ausnehmen.

gez. Heike Taubert

Thüringer Ministerin für Soziales, Familie und Gesundheit

Erfurt, 25. Oktober 2011

[Frau Ministerin hat Änderungen am 9. Oktober 2012 zugestimmt.](#)