



Merkblatt für den Antrag auf Bewilligung der Beschäftigung von Arbeitnehmern an Sonn- und Feiertagen nach § 13 Abs. 5 Arbeitszeitgesetz (ArbZG)

Sehr geehrte Antragstellerin,
sehr geehrter Antragsteller,

Sie beabsichtigen an Sonn- und Feiertagen Arbeitnehmer zu beschäftigen. Das Arbeitszeitgesetz lässt nach § 13 Abs. 5 Ausnahmen zu, wenn die Konkurrenzfähigkeit eines Betriebes unzumutbar beeinträchtigt wird, weil im Ausland die Betriebszeiten der Mitbewerber länger sind. Sinn und Zweck dieser Regelung ist es, Arbeitsplätze in Deutschland zu erhalten.

Nachstehend erhalten Sie Informationen über die wesentlichen Angaben die in einem Antrag enthalten sein sollten.

I. Angaben zum Unternehmen (Ist-Zustand)

- Anzahl der insgesamt beschäftigten Arbeitnehmer
- Liegen bauordnungsrechtliche oder bundesimmissionsschutzrechtliche Beschränkungen für den Sonn- und Feiertagsbetrieb vor?
- In welchem Betriebsbereich bzw. Produktionszweig soll die Sonn- und Feiertagsarbeit erfolgen?
 - Nennung der herzustellenden Produkte und Erläuterung des Produktionsablaufes
 - Absatzmarkt der Produkte
 - Darstellung von Art, Ort (Anschrift) und Umfang der geplanten Tätigkeiten.
 - Die Anzahl der im betroffenen Betriebsbereich derzeit beschäftigten Arbeitnehmer
 - derzeitiges Schichtsystem (Schichtpläne beifügen)

II. Angaben zur beabsichtigten Sonn- und Feiertagsarbeit

- Wann soll mit der Sonn- und Feiertagsarbeit begonnen werden?
- Schichtmodell nach evtl. Einführung der Sonn- und Feiertagsarbeit (Schichtpläne und Mitarbeiter-bezogene Schichtwechselfolge beifügen)
- Angaben darüber, ob bei positiver Bescheidung des Antrages die Beschäftigungszeit auf 168 Stunden ausgeweitet wird (7 Tage à 24 Stunden).
- Anzahl der Arbeitnehmer in den betroffenen Bereichen nach Einführung der Sonntags- und Feiertagsarbeit
 - je Sonntag
 - je Schicht und Betriebsbereich bzw. Produktionszweig
- Sind zur Durchführung der Sonn- und Feiertagsarbeit Investitionen geplant bzw. notwendig?
- Welche Folgen hätte die Nichteinführung der Sonn- und Feiertagsarbeit?
- Geben Sie bitte ggf. an, durch welche Maßnahmen und in welchem Zeitraum die Rückkehr auf die normal werktägliche Produktion ohne Sonntagsarbeit geplant ist.

III. Nachweis der gesetzlichen Voraussetzungen

1. „weitgehende Ausnutzung der gesetzlich zulässigen wöchentlichen Betriebszeiten“

- Darstellung des derzeitigen Umfanges der Beanspruchung der maximalen wöchentlichen Beschäftigungszeit von 144 Stunden (6 Tage à 24 Stunden) zum Beispiel anhand der beigefügten Schichtpläne. Sollten Sie die höchstzulässige Wochenarbeitszeit nicht ausnutzen, begründen Sie dies bitte.

2. „Beeinträchtigung der Konkurrenzfähigkeit“

- Benennung der ausländischen Konkurrenzbetriebe (dies können auch Betriebe eines gemeinsamen Mutterkonzerns sein)
- Gegebenenfalls Benennung anderer nationaler Wettbewerber



- Ist Ihnen bekannt ob einer dieser Wettbewerber an Sonn- und Feiertagen Arbeitnehmer beschäftigt?
- Wenn ja, Name und Anschrift dieses Wettbewerbers
- Darstellung der von den Konkurrenzbetrieben hergestellten Produkte
- Absatzmärkte der Konkurrenzbetriebe
- Erläuterung, wieso die Beeinträchtigung der Konkurrenzfähigkeit durch die für die ausländischen Konkurrenzbetriebe zugelassenen und von diesen auch tatsächlich wahrgenommenen längeren wöchentlichen Betriebszeiten verursacht ist.

3. „längere Betriebszeiten im Ausland“

- Bitte legen Sie aussagekräftige Angaben über zulässige und vor allem tatsächliche Betriebszeiten, sowie die Anzahl der gearbeiteten Schichten je Woche, Ihrer ausländischen Konkurrenzbetriebe vor.

4. „Unzumutbarkeit“

Auf Grund 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 „unzumutbarem“ Umfang der Fall sein, was möglichst anhand der nachfolgenden Angaben zu belegen ist:

- Darlegung der aktuellen Marktsituation sowie Darstellung der vergangenen sowie der zukünftigen Entwicklung
- wirtschaftliche Entwicklung des Betriebes (Gewinn/Verlust)
- Darstellung der Kostensituation, zum Beispiel anhand
 - einer Gegenüberstellung einer Sechstage- zu einer Siebentagewoche oder
 - der zusätzlichen Kosten für sonst nicht notwendige Aufwendungen für Stillstandszeiten, beispielsweise verursacht durch
 - Wiederanfahen,
 - Abstellen,
 - Verschleiß,
 - Energiekosten,
 - der Kosten für sonst nicht notwendige Reinigungsarbeiten oder
 - der Kosten die durch das Nichtgelingen bzw. Misslingen von Arbeitsergebnissen wegen der Sonntagsarbeitsunterbrechung am Montag entstehen
- Angaben über eventuelle zusätzliche Investitionen – z.B. Bau weiterer Anlagen – die notwendig werden.
- Um Rückfragen weitestgehend zu vermeiden, ist es ratsam, Daten – z.B. in Form von Kundenanforderungen, Produktionszahlen usw. – auf geeignete Weise zu belegen.

5. „Sicherung der Beschäftigung“

- Anzahl etwaig gefährdeter Arbeitsplätze
- Anzahl der aufgrund einer evtl. Genehmigung vorzunehmenden Neueinstellungen, Angabe als Vollarbeitsplätze.

IV. Hohe Feiertage

- Bitte prüfen Sie, ob die sogenannten hohen Feiertage – Neujahr, Ostern, Pfingsten, 1. Mai und Weihnachten – von einer evtl. Genehmigung der Sonn- und Feiertagsarbeit ausgenommen werden können.



V. Weitere beizubringende Unterlagen

- Stellungnahme des Betriebsrates
- Stellungnahme der Gewerkschaft (siehe auch untenstehenden Hinweis)

Hinweis: Es wird empfohlen die Aufforderung zur Stellungnahme mit einer **angemessenen Frist** zu versehen.

Ferner steht es Ihnen frei ergänzend zur Gewerkschaftsstellungnahme –, eine Stellungnahme des zuständigen Arbeitgeberverbandes beizubringen.

Eine Information des Dezernates 56 („Arbeitsschutz - Handel, Metall, Elektrotechnik“). Dieses befindet sich in der Außenstelle Düsseldorf, Metrostr. 1, 40235 Düsseldorf; Telefonzentrale 0211-475-9400; Zentrales Fax: 0211- 475-9776; Postanschrift: Bezirksregierung Düsseldorf - Dez. 56, Cecilienallee 2, 40474 Düsseldorf; zentrale eMail: poststelle@brd.nrw.de

Stand 11.12.2023

