



Merkblatt für den Antrag auf Bewilligung der Beschäftigung von Arbeitnehmern an Sonn- und Feiertagen nach § 15 Abs. 2 Arbeitszeitgesetz

(ArbZG)

Sehr geehrte
Antragstellerin, sehr
geehrter Antragsteller,

Sie beabsichtigen an Sonn- und Feiertagen Arbeitnehmer zu beschäftigen. Das Arbeitszeitgesetz lässt nach § 15 Abs. 2 Ausnahmen zu, soweit diese im öffentlichen Interesse dringend nötig werden.

I. Ein dringendes öffentliches Interesse – also ein Interesse der Allgemeinheit – kann daher angenommen werden bei:

- der Schaffung einer nennenswerten Zahl von zusätzlichen Arbeitsplätzen
 - oder der Sicherung von Arbeitsplätzen, soweit diese konkret vom Wegfall bedroht sind,
- dem Bedarf, dass das Produkt an Sonn- und Feiertagen hergestellt oder die Dienstleistung angeboten wird,
- einer herausragenden strukturpolitischen Bedeutung und
- einer besonderen arbeitsmarktpolitischen Problemlage.

II. Ein Antrag muss im Wesentlichen nachstehende Bestandteile enthalten.

- Erläuterung des Bedarfs, dass das Produkt an Sonn- und Feiertagen hergestellt oder die Dienstleistung angeboten wird sowie des dringenden öffentlichen Interesses.
- Daten, z.B. in Form von Kundenanforderungen, Produktionszahlen, usw., bitte ich auf geeignete Weise zu belegen.
- Benennung des Betriebsbereiches in dem die Sonn- und Feiertagsarbeit erfolgen soll.
 - Darstellung von Art, Ort (Anschrift) und Umfang der geplanten Tätigkeiten.
 - Nennung der herzustellenden Produkte und Erläuterung des Produktionsablaufes.
 - Die Anzahl der insgesamt derzeit im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer.
 - Die Anzahl der im betroffenen Betriebsbereich derzeit beschäftigten Arbeitnehmer
- Darstellung des Umfangs der Beanspruchung der maximalen wöchentlichen Beschäftigungszeit von 144 Stunden (6 Tage à 24 Stunden). Sollten Sie die höchstzulässige Wochenarbeitszeit nicht ausnutzen, begründen Sie dies bitte.
- Angaben darüber, ob bei positiver Bescheidung des Antrages die Beschäftigungszeit auf 168 Stunden ausgeweitet wird (7 Tage à 24 Stunden).
- Liegen bauordnungsrechtliche oder bundesimmissionsschutzrechtliche Beschränkungen für den Sonn- und Feiertagsbetrieb vor?
- Angabe über die Anzahl der Schichten, in denen gearbeitet werden soll. Bitte fügen Sie den zukünftig einzuführenden Schichtplan sowie eine Schichtwechselfolge (mitarbeiterbezogenes Muster) Ihren Ausführungen bei.
- Die Anzahl der Arbeitnehmer, die in dem betroffenen Bereich beschäftigt werden und die Anzahl derer, die davon pro Sonn- bzw. Feiertagsschicht betroffen sein werden.
- Erläuterung, ob durch die Erteilung der Bewilligung die Beschäftigung der Arbeitnehmer gesichert wird, oder ob zusätzliche Arbeitsplätze in der 6-Tage-Woche geschaffen werden.



Gemeint sind hier nicht die zusätzlichen Arbeitsplätze zur Realisierung der 7-Tage-Woche.

- Bei Schaffung von Arbeitsplätzen, geben Sie bitte die Anzahl als Vollarbeitsplätze sowie den Einsatzbereich der Mitarbeiter auf diesen Arbeitsplätzen an.
- Sind zur Durchführung der Sonn- und Feiertagsarbeit Investitionen geplant bzw. notwendig?
- Welche Folgen hätte die Nichteinführung der Sonn- und Feiertagsarbeit?
- Welche betrieblichen Maßnahmen sind beabsichtigt, damit zukünftig auf die Inanspruchnahme von Sonn- u. Feiertagen verzichtet werden kann?
-

III. 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.

IV. Weitere beizubringende Unterlagen

- Stellungnahme des Betriebsrates
- Stellungnahme der Gewerkschaft (siehe auch untenstehenden Hinweis)
- Stellungnahme eines Trägers der öffentlichen Belange (z.B. Oberbürgermeister)

Hinweis:

Es handelt sich um keine abschließende Aufzählung, im Regelfall wird es erforderlich sein, noch weitere Angaben und Erläuterungen zu machen oder Stellungnahmen beizubringen. Sie können die Aufforderung zur Stellungnahme an die Gewerkschaft mit einer **angemessenen Frist** versehen. Wird die Stellungnahme nicht innerhalb dieser Frist erteilt, wird über Ihren Antrag auch ohne eine gewerkschaftliche Stellungnahme entschieden.

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

