Antrag auf Bewilligung der Beschäftigung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern an bis zu 5 Sonn- bzw. Feiertagen im Jahr nach § 13 Abs. 3 Nr. 2 b Arbeitszeitgesetz

**An die Struktur- und Genehmigungsdirektion Nord  
Regionalstelle Gewerbeaufsicht**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Idar-Oberstein | Hauptstraße 238 | 55743 Idar-Oberstein |
|  | Tel. 06781 565-0 | Fax 06781 565-1150 | poststelle22@sgdnord.rlp.de |
|  | Koblenz | Stresemannstraße 3-5 | 56068 Koblenz |
|  | Tel. 0261 120-2192 | Fax 0261 120-2171 | poststelle23@sgdnord.rlp.de |
|  | Trier | Deworastraße 8 | 54290 Trier |
|  | Tel. 0651 4601-5235 | Fax 0651 4601-5200 | poststelle24@sgdnord.rlp.de |

# Name/Anschrift des Antragstellers:

Name/ Firmierung, Straße, PLZ, Ort

# Ansprechparter:

Name: Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

Telefon: Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

Fax: Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

E-Mail: Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

# Bezeichnung der Betriebsstätte, des Betriebsteils, der Baustelle für die/den die Bewilligung gelten soll:

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

# Sonn- und Feiertage, für die die Bewilligung beantragt wird und Anzahl der Beschäftigten:

|  | Datum der Sonn- und Feiertage | Anzahl der Beschäftigten |
| --- | --- | --- |
| 1. | tt.mm.jjjj | 9999 |
| 2. | tt.mm.jjjj | 9999 |
| 3. | tt.mm.jjjj | 9999 |
| 4. | tt.mm.jjjj | 9999 |
| 5. | tt.mm.jjjj | 9999 |

# Beschreibung der Tätigkeit:

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

# Angaben zu Schichtdauer und Pausenregelung:

Zu Tag 1

1. Schicht von 99.99 bis 99.99, Pause von 99.99 bis 99.99 Uhr

2. Schicht von 99.99 bis 99.99, Pause von 99.99 bis 99.99 Uhr

3. Schicht von 99.99 bis 99.99, Pause von 99.99 bis 99.99 Uhr

Zu Tag 2

1. Schicht von 99.99 bis 99.99, Pause von 99.99 bis 99.99 Uhr

2. Schicht von 99.99 bis 99.99, Pause von 99.99 bis 99.99 Uhr

3. Schicht von 99.99 bis 99.99, Pause von 99.99 bis 99.99 Uhr

Zu Tag 3

1. Schicht von 99.99 bis 99.99, Pause von 99.99 bis 99.99 Uhr

2. Schicht von 99.99 bis 99.99, Pause von 99.99 bis 99.99 Uhr

3. Schicht von 99.99 bis 99.99, Pause von 99.99 bis 99.99 Uhr

Zu Tag 4

1. Schicht von 99.99 bis 99.99, Pause von 99.99 bis 99.99 Uhr

2. Schicht von 99.99 bis 99.99, Pause von 99.99 bis 99.99 Uhr

3. Schicht von 99.99 bis 99.99, Pause von 99.99 bis 99.99 Uhr

Zu Tag 5

1. Schicht von 99.99 bis 99.99, Pause von 99.99 bis 99.99 Uhr

2. Schicht von 99.99 bis 99.99, Pause von 99.99 bis 99.99 Uhr

3. Schicht von 99.99 bis 99.99, Pause von 99.99 bis 99.99 Uhr

# Stellungnahme des Betriebsrates:

Das Unternehmen hat einen Betriebsrat: Wählen Sie aus.

Der Betriebsrat hat dem Antrag zugestimmt: Wählen Sie aus.

Falls ja: Stellungnahme beifügen, falls nein, begründen:

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

# Bereits erteilte Ausnahmebewilligung:

Für nachfolgend aufgeführte Sonn- und Feiertage (Datum) wurde bereits für die o.g. Betriebsstätte / den Betriebsteil / die Baustelle in den letzten 365 Tagen eine Ausnahmebewilligung nach § 13 Abs. 3 Nr. 2 Buchst. b ArbZG erteilt:

1. tt.mm.jjjj, 2. tt.mm.jjjj, 3. tt.mm.jjjj, 4. tt.mm.jjjj, 5. tt.mm.jjjj

# Erläuterung:

*Dieser Antrag kann gestellt werden, wenn besondere Verhältnisse zur Verhütung eines unverhältnismäßigen Schadens die Beschäftigung von Arbeitnehmern an Sonn- bzw. Feiertagen erforderlich machen.*

*Vom Antragsteller soll vorher geprüft werden, ob die Beschäftigung nicht bereits von Gesetzes wegen antragsfrei auf Grund der Regelungen des § 10 Abs. 1 bis 4 ArbZG oder des § 14 ArbZG zugelassen ist.In diesen Fällen ist eine Bewilligung durch die SGD Nord, Regionalstelle Gewerbeaufsicht, nicht notwendig.*

*Jeder Arbeitnehmer, der an einem Sonn- bzw. Feiertag beschäftigt wird, muss dafür an einem Werktag einen Ersatzruhetag haben (§11 Abs. 3 ArbZG). Der Ersatzruhetag für die Beschäftigung an einem Sonntag ist innerhalb eines, diesen Beschäftigungstag einschließenden Zeiraumes von zwei Wochen zu gewähren. Der Ersatzruhetag für die Beschäftigung an einem auf einen Werktag fallenden Feiertag ist innerhalb eines, diesen Beschäftigungstag einschließenden Zeitraumes von acht Wochen zu gewähren.*

# Begründung des Antrags:

*Bitte stellen Sie nachfolgend* ***ausführlich*** *die Gründe für den Antrag auf Bewilligung zur Beschäftigung von Arbeitnehmern an Sonn- und Feiertagen dar. Begründen Sie die Erforderlichkeit der Beschäftigung, die besonderen Verhältnisse (worin liegen sie) und den unverhältnismäßigen Schaden, der bei Nichtbewilligung entstünde. Dabei sind Aussagen zur Art des Schadens und der Schadenshöhe zu treffen. Beachten Sie bitte die nachfolgenden Hinweise zum Antrag gemäß § 13 Abs.3 Ziff. 2b ArbZG.*

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

Hier Text eingeben. Hier Text eingeben.

Ort, Datum Funktion Unterschrift

# Hinweise zum Antrag gemäß § 13 Abs.3 Ziff. 2b ArbZG:

*Mit Blick auf die Rechtsprechung sind die Arbeitsschutzbehörden angehalten, bei ihren Ermessensentscheidungen über die Bewilligung von Sonn- und Feiertagsarbeit strenge Maßstäbe anzulegen wenn es darum geht zu entscheiden, ob die Voraussetzungen für die Erteilung einer Bewilligung gegeben sind.*

*Der Arbeitgeber muss in seinem Antrag glaubhaft darlegen, dass die Voraussetzung bei der vom ihm beantragten Ausnahme gemäß § 13 Abs. 3 Ziff. 2b ArbZG vorliegen.*

*Die Voraussetzungen sind folgende:*

# 1. Vorliegen besonderer Verhältnisse

*Besondere Verhältnisse im Sinne des § 13 Absatz 3 Nr. 2b ArbZG liegen vor, wenn Situationen auftreten, die vom üblichen, regelmäßig auftretenden Betriebsverlauf oder Arbeitsablauf erheblich abweichen und von vorübergehender Natur sind. Unerheblich ist, ob die Situation vorhersehbar oder nicht vorhersehbar ist.*

*Die besonderen Verhältnisse müssen eine außerbetriebliche Ursache haben. Sie dürfen also weder vom Unternehmen, das eine Bewilligung von Sonn- oder Feiertagsarbeit beantragt, selbst geschaffen sein (z. B. durch mangelnde Arbeitsorganisation) noch in unternehmensbezogenen Sondersituationen (z. B. Umsatzschwäche) bestehen (vgl. BVerwG, Urt. v. 27.1.2021, 8 C 3/20). Unter die besonderen Verhältnisse fallen alle Faktoren, die vom Unternehmen nicht beeinflussbar sind (wie z. B. großer Maschinenschaden).*

*Ein bloß wirtschaftliches Umsatzinteresse des Unternehmens und ein alltäglich zu befriedigendes Erwerbsinteresse potentieller Kunden bzw. Bestellender genügen grundsätzlich nicht, um Ausnahmen vom verfassungsrechtlich verankerten Schutz der Sonn- und Feiertage zu rechtfertigen (vgl. OVG NRW, Beschl. v. 18.12.2015, 4 B 1465/15 Rn. 24, VG Augsburg Urt. v. 14.4.2016, Au 5 K 15.1834, Rn. 36).*

# 2. Verhütung eines unverhältnismäßigen Schadens

*Die besonderen Verhältnisse müssen eine ausnahmsweise Beschäftigung von Ar-beitnehmenden an Sonn- und Feiertagen zur Verhütung eines unverhältnismäßigen Schadens erfordern. Es muss also zwischen den besonderen Verhältnissen und dem drohenden unverhältnismäßigen Schaden ein ursächlicher Zusammenhang bestehen. Die beantragte Sonn- und Feiertagsarbeit muss erforderlich sein, um den drohenden Schaden abzuwenden.*

*Als Schaden im Sinne dieser Norm ist jeder wirtschaftliche Nachteil zu verstehen, den Antragstellende oder deren Auftraggebende infolge der „besonderen Verhältnisse“ erleiden würden. Ein drohender Schaden kann daher bevorstehende Verluste von Rohstoffen, die Erhöhung der Material- oder Betriebskosten, Schadensersatz-ansprüche von Kunden, Vertragsstrafen, entgangene Aufträge oder Verlust von Kunden (z. B. zum drohenden Imageverlust Sächs. OVG, Beschl. v. 11.12.2015, 3 B 369/15) etc. sein. Dabei muss der Schaden über die wirtschaftlichen Einbußen hinausgehen, die durch die allgemeine Betriebsruhe an Sonn- und Feiertagen ohnehin schon verursacht werden.*

*Er umfasst sowohl die drohende Vermögensminderung als auch den entgangenen Gewinn. Der zu befürchtende Schaden muss nachgewiesen werden oder zumindest in hohem Grade wahrscheinlich sein. Das Unternehmen hat konkrete Angaben zu liefern, in welcher Höhe ein wirtschaftlicher Schaden entstehen würde, wenn keine Ausnahmebewilligung für einen Sonn- oder Feiertag erfolgt (VG Augsburg, Urt. v. 14.4.2016, Au 5 K 15.1834). Erforderlich ist eine hinreichend konkrete Darlegung des voraussichtlichen Schadens (z. B. ein zahlenmäßiger Nachweis zur prognostizierten Höhe der Schadensumme) sowie eine hinreichend konkrete Darstellung, wie sich die wirtschaftlichen Gesamtverhältnisse eines Unternehmens zu einem durch das Verbot der Sonn- oder Feiertagarbeit bedingten wirtschaftlichen Nachteil verhalten.*

*Es reicht aber nicht jeder drohende Schaden aus; dieser muss vielmehr „unverhältnismäßig“ sein. Unverhältnismäßig ist der Schaden, wenn er für den betroffenen Betrieb angesichts seiner wirtschaftlichen Verhältnisse nicht tragbar, nicht zumutbar ist.*

*Antragstellende müssen somit nachweisen, dass die Sonn- und Feiertagsarbeit das einzig wirksame Mittel ist, den drohenden Schaden abzuwenden oder zu mildern. Eine Unverhältnismäßigkeit wäre zu verneinen, wenn der Schaden auch durch andere zumutbare Maßnahmen als die Sonn- und Feiertagsarbeit verhindert und gemildert werden kann.*