

**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 in Ihrem Unternehmen Arbeitnehmer an Sonn- und Feiertagen zu beschäftigen. Das Arbeitszeitgesetz lässt nach § 13 Abs. 5 Ausnahmen zu, soweit Sie in der Konkurrenz mit ausländischen Unternehmen stehen und daher zusätzliche Arbeiten erforderlich werden.

I. Konkurrenzfähigkeit

- Fertigungsstätten im Ausland mit Anschrift benennen sowie die betriebswirtschaftlichen Beziehungen zu ausländischen Betrieben darstellen.
- 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 in Abhängigkeit angeboten wird,
- einer herausragenden strukturpolitischen Bedeutung bezüglich einer arbeitsmarktpolitischen Problemlage durch Ihre Konkurrenz.

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
- Daten, z.B. in Form von Kundenanforderungen, Produktionszahlen, usw., bitte ich auf geeignete Weise zu belegen.
- Marktanteile Ihres Unternehmens auf dem Weltmarkt bezüglich der gefertigten Produkte darstellen sowie die Darlegung einer Beeinträchtigung durch die Konkurrenz angeben.
- 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).
- 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 geschaffen werden.
- Bei Schaffung von Arbeitsplätzen, geben Sie bitte die Anzahl als Vollarbeitsplätze sowie den Einsatzbereich der Mitarbeiter auf diesen Arbeitsplätzen.
- Sind zur Durchführung der Sonn- und Feiertagsarbeit Investitionen bereits erfolgt, geplant bzw. zukünftig notwendig?
- Welche Folgen hätte die Nichteinführung der Sonn- und Feiertagsarbeit bezüglich der Auftragslage, Auftragsentzug, Kundenverlust sowie Arbeitsplatzsicherung?
- 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 des Betriebsarztes

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 und über den Betriebsrat und deren Kontakte einholen. Wird die Stellungnahme nicht innerhalb dieser Frist erteilt, wird über Ihren Antrag auch ohne eine gewerkschaftliche Stellungnahme entschieden.

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