

# **Merkblatt für Anträge nach § 13 Abs. 5 ArbZG**

## **Bewilligung von Sonn- und Feiertagsarbeit**

Antrag der Firma

### **I. Ansprechpartner / Betriebsrat**

### **II. Angaben zum Unternehmen**

- Zahl der Arbeitnehmer insgesamt
- Produktionsprogramm
- Fertigungsstätten im Ausland
- Zukauf aus dem Ausland
- sonstige betriebswirtschaftliche Beziehungen zu ausländischen Betrieben

### **III. Angaben zur beabsichtigten Sonn- und Feiertagsarbeit**

- In welchen Betriebsbereichen beziehungsweise Produktionszweigen soll die Sonn- und Feiertagsarbeit erfolgen?
- Wann soll mit der Sonn- und Feiertagsarbeit begonnen werden?
- Welches Schichtmodell ist für die Zukunft geplant?
- Anzahl der Arbeitnehmer, die von der Sonn- und Feiertagsarbeit erfasst werden?
  - je Sonntag (gesamt)
  - je Schicht und Betriebsbereich/Produktionszweig
- Sind zur Durchführung der Sonn- und Feiertagsarbeit Investitionen geplant beziehungsweise notwendig?
- Würde anderenfalls ins Ausland verlagert?

### **IV. Tatbestandsmerkmale des § 13 Abs. 5 ArbZG**

#### **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 (zum Beispiel Umrüstzeiten), aus hygienischen Gründen (regelmäßige Reinigung der Anlagen) nicht möglich ist. Diese Ausnutzung muss mindestens für den Zeitraum vorliegen, für den die Ausnahme beantragt ist.

- Zum Nachweis sind Schichtpläne und die Bestätigung des Betriebsrates beizubringen. Die Nichtausnutzung der höchstzulässigen Wochenarbeitszeit ist zu begründen.

## 2. längere Betriebszeiten im Ausland

- Es muss sich um im Ausland zugelassene Betriebszeiten von mehr als 144 Stunden in der Woche handeln.
- Mit welchen ausländischen Konkurrenten steht der Antragsteller im Wettbewerb? (Name, Standort)
- Wird bei diesen Sonn- und Feiertagsarbeit geleistet?

## 3. Beeinträchtigung der Konkurrenzfähigkeit

- Der antragstellende Betrieb muss in Konkurrenz zu anderen nicht in 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 muss so groß sein, dass sich der Antragsteller mit seinen Produkten nicht mehr am Markt behaupten kann. Die Beeinträchtigung muss auf die längeren Betriebszeiten im Ausland zurückzuführen sein. Da andere Arbeitsbedingungen im Ausland immer vorliegen, z.B. im Bereich des Umweltschutzes oder Steuerrechts, beim Lohnniveau, Währungsverfall, können diese allein kein Grund für eine Ausnahme rechtfertigen. Die hierdurch kostengünstigeren Arbeitsbedingungen im Ausland spielen keine entscheidende Rolle.
- Darlegung der Marktsituation

## 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 "unzumutbarem" Umfang der Fall sein. Das ist insbesondere dann anzunehmen, wenn die Beeinträchtigung der Konkurrenzfähigkeit auf längere Sicht zu einem Verlust von Marktanteilen und damit letztlich zu einer Gefährdung des Betriebes 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 wöchentlichen Betriebszeiten weitgehend ausschöpfen, spricht dies dafür, dass die Sonntagsarbeit nicht der entscheidende Nachteil ist.
- Benennung der nationalen Konkurrenten (Name, Standort, Maschinenlaufzeiten). Wenn von den nationalen Konkurrenten die zulässige wöchentliche Arbeitszeit von 144 Stunden nicht ausgenutzt wird, ist mitzuteilen, aus welchem gerade den Antragsteller betreffenden Grund die Ausnahme erforderlich ist.

- Darstellung der Kostensituation (zum Beispiel Vergleich 6 Tage/7 Tage, zusätzliche Kosten für sonst nicht notwendige Aufwendungen für Stillstandszeiten am Sonntag - Wiederanfahen, Abstellen, Verschleiß, Energiekosten, Kosten für sonst nicht notwendige Reinigungsarbeiten, Kosten, die durch das Nichtgelingen/Misslingen von Arbeitsergebnissen wegen der Sonntagsarbeitsunterbrechung am Montag entstehen -)
- wirtschaftliche Entwicklung des Betriebes in den letzten Jahren (Gewinn/Verlust)
- Preisvergleich
- Kapitalintensität des Arbeitsplatzes
- Investitionsverhalten

## 5. Sicherung der Beschäftigung

- Die Arbeitsplatzsicherung umfasst sowohl den Erhalt bestehender als auch die Schaffung neuer Arbeitsplätze.
  - Wieviel Arbeitsplätze sind aktuell gefährdet?
  - Wieviel Arbeitnehmer müssen zusätzlich aufgrund der Sonn- und Feiertagsarbeit eingestellt werden?

## V. weitere beizubringende Unterlagen

- Stellungnahme des Betriebsrates
- Stellungnahme der zuständigen Gewerkschaft - Bezirksleitung NW-. Diese kann vom Antragsteller selbst eingeholt und vorgelegt werden. Ansonsten erfolgt die Beteiligung durch die Bezirksregierung mit einer Frist von 4 Wochen. Diese Stellungnahme dient der Entscheidungsfindung.
- Eine Stellungnahme des Arbeitgeberverbandes kann beigebracht werden (Interesse des Antragstellers).
- Die Umsetzung der anerkannten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse ist durch eine entsprechende Schichtplanung nachzuweisen (Beratungsangebot SIHK Hagen / AwIS - Consult Hude).

## VI. Hinweise

- Es ist zu prüfen, ob die sog. hohen Feiertage (Ostern, Pfingsten, Weihnachten, Neujahr, 1. Mai) ausgenommen werden können.

## VII. Abgrenzung zu anderen Vorschriften

Sofern § 10 Abs. 1 Nr. 15/16 ArbZG anwendbar ist, ist eine Bewilligung gem. § 13 Abs. 5 arbZG entbehrlich. Bei § 10 Abs. 1 Nr. 15/16 ArbZG handelt es sich um gesetzliche Ausnahmen vom Sonn- und Feiertagsarbeitsverbot.

- Ein Misslingen von Arbeitsergebnissen liegt vor, wenn wegen der Unterbrechung an Sonn- und Feiertagen nicht oder fehlerhaft gelungene (mislungene) Arbeitsergebnisse in Höhe von mindestens 5% einer Wochenproduktion (144 Stunden) an fehlerfreien Arbeitsergebnissen anfallen. Eine Ausschuss-/ Ausfallquote ist nicht zu berücksichtigen, wenn der Arbeitsprozess aus anderen Gründen einmal pro Woche unterbrochen werden muss, sofern die Unterbrechung auf den Sonn- oder Feiertag gelegt werden kann. Ferner müssen die allgemein gebräuchlichen und zumutbaren betriebstechnischen und organisatorischen Möglichkeiten ausgeschöpft sein, um ein Misslingen von Arbeitsergebnissen so gering wie möglich zu halten.