

Durchführung des Arbeitszeitgesetzes

Erlass des Ministeriums für Arbeit, Integration und Soziales
des Landes NRW vom 30. Dezember 2013
(III 2 – 8312)

Allgemeines

1. Das Arbeitszeitgesetz (ArbZG) gilt für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie die zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten, soweit nicht in den §§ 18 bis 21a ArbZG Ausnahmen vorgesehen sind. Es gilt nicht für in Heimarbeit Beschäftigte. Spezielle Arbeitszeitregelungen gelten darüber hinaus für Kraftfahrer, für Beschäftigte im interoperablen grenzüberschreitenden Eisenbahnverkehr, für Beschäftigte mit Offshore-Tätigkeiten, für Jugendliche und für werdende und stillende Mütter.
2. Die im ArbZG festgelegten Pflichten sind öffentlich-rechtliche Pflichten der Arbeitgeber. Der Arbeitgeber kann aus dem ArbZG keine Rechte gegenüber seinen Arbeitnehmern herleiten. Das ArbZG steckt zwar den maximalen Rahmen des Direktionsrechts des Arbeitgebers gemäß § 315 BGB ab, die Pflicht des Arbeitnehmers zur Arbeitsleistung ergibt sich aber allein aus seinen vertraglichen Verpflichtungen gegenüber seinem Arbeitgeber.
3. Eine öffentlich-rechtliche Verpflichtung des Arbeitnehmers zur Arbeitsleistung ergibt sich auch nicht im Falle behördlich erteilter Ausnahmen von Vorschriften des ArbZG und bei Feststellungsbescheiden gemäß § 13 Abs. 3 Nr. 1. Die arbeitsvertraglichen (Mitwirkungs-) Pflichten des Arbeitnehmers bleiben unberührt.
4. Dieser Runderlass gilt nicht für Betriebe, die der Bergaufsicht nach dem Bundesberggesetz unterliegen.
5. Bewilligungen nach dem Arbeitszeitgesetz sind Arbeitgeber bezogen. Im Falle einer Änderung der natürlichen oder juristischen Person des Arbeitgebers gehen sie nicht automatisch auf den neuen Arbeitgeber über. Genehmigungen nach dem Bundesimmissionsschutzgesetz sind dagegen nur anlagenbezogene behördliche Entscheidungen. Ihre Konzentrationswirkung erfasst nicht die personenbezogenen Bewilligungen nach dem ArbZG. Sie sind ggf. gesondert zu beantragen.
6. Das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) verpflichtet die Arbeitgeber für einen umfassenden Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie eine geeignete Arbeitsorganisation zu sorgen (§ 3 ArbSchG). Nach § 5 ArbSchG hat der Arbeitgeber Gefährdungen zu ermitteln, zu bewerten und erforderliche Maßnahmen des Arbeitsschutzes festzulegen. Zu den Gefährdungsarten führt § 5 Abs. 3 Nr. 4 ArbSchG aus: "Eine Gefährdung kann sich insbesondere ergeben durch die Gestaltung von Arbeits- und Fertigungsverfahren, Arbeitsabläufen und Arbeitszeit und deren Zusammenwirken."

Die Dokumentation einer durchgeführten Gefährdungsbeurteilung soll daher auch Aussagen zur Arbeitszeit enthalten.

7. Der Staatliche Arbeitsschutz hat eine Verpflichtung nach § 21 Abs. 1 Satz 2 Arbeitsschutzgesetz zur Beratung der Arbeitgeber über die Anwendung von Arbeitsschutzvorschriften. Entsprechendes gilt für das Arbeitszeitgesetz, das auch den Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zum Ziel hat. Berufsgenossenschaften und Krankenkassen haben nach § 14 SGB VII bzw. § 20 SGB V den Auftrag zur Verhütung arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren im Sinne der menschengerechten Arbeitszeitgestaltung als Bestandteil ihrer Präventionsaufgabe. Die konkrete Ausarbeitung und Umsetzung von Arbeitszeitmodellen gehört nicht zu diesen Aufgaben. Hierfür empfiehlt sich die Einschaltung von geeigneten Beratungsinstitutionen. Als Ansprechpartner steht auch das Zeitbüro FOM E-Mail: zeitbuero@fom.de, Internet: www.zeitbuero.fom.de zur Verfügung.

§ 1 Zweck des Gesetzes

1. Gesundheitsschutz durch Arbeitszeitgestaltung wird als besonderer Zweck des Gesetzes herausgestellt. Arbeitszeiten sollen gesundheitsgerecht und sozialverträglich gestaltet werden. Insbesondere bei gesundheitsbeeinträchtigender Nacht- und Schichtarbeit sollen gesundheitliche Belastungen abgebaut werden. Dazu sind die gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse (siehe auch Nr. 3 zu § 6) heranzuziehen und bei Bedarf durch geeignete Informations- und Beratungsmaßnahmen zu vermitteln.
2. Dem weiteren Gesetzeszweck, die Rahmenbedingungen für flexiblere Arbeitszeiten zu verbessern, dienen vor allem § 3 Satz 2 und § 7. Die Flexibilisierung der Arbeitszeit soll der Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit und damit der Erhaltung von Arbeitsplätzen dienen. Die Flexibilisierung der Arbeitszeit soll auch dazu genutzt werden, Dienst- und Schichtpläne so zu gestalten, dass Belastungen abgebaut werden.

§ 3 Satz 2 ermöglicht eine Anpassung der Arbeitszeiten an saisonale oder betriebsorganisatorisch bedingte Schwankungen. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können in der Hochsaison maximal 10 Stunden täglich beschäftigt werden und der Freizeitausgleich zur Erlangung einer durchschnittlichen täglichen Arbeitszeit von acht Stunden kann in den beschäftigungsärmeren Zeiten des Jahres gewährt werden.

§ 7 gibt den Tarifparteien oder mit deren Ermächtigung den Unternehmern und Arbeitnehmervertretungen sehr weitgehende Möglichkeiten, in Tarifverträgen und Betriebs- oder Dienstvereinbarungen die Arbeitszeiten den Bedürfnissen der jeweiligen Branchen anzupassen.

3. Die Betonung des Sonn- und Feiertagsschutzes als Zweck des Gesetzes unterstreicht das Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit in § 9 und gebietet eine sorgfältige Prüfung der Ausnahmen.

§ 2 Begriffsbestimmungen

1. Zur Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes gehören auch Arbeitsbereitschaft und Bereitschaftsdienst gem. § 7 Abs. 1 Nr. 1 Buchstabe a.
 - 1.1 Während der Arbeitsbereitschaft müssen sich die Beschäftigten am Arbeitsplatz zur sofortigen Aufnahme der Arbeit bereithalten.
 - 1.2 Beim Bereitschaftsdienst müssen sich die Beschäftigten für betriebliche Zwecke an einer vom Arbeitgeber bestimmten Stelle aufhalten, damit sie die Arbeitstätigkeit unverzüglich aufnehmen können. Sie dürfen jedoch ruhen oder sich anderweitig beschäftigen, solange ihre Arbeitsleistung nicht erforderlich ist.
 - 1.3 Arbeitsbereitschaft und Bereitschaftsdienst sind in vollem Umfang Arbeitszeit.
2. Rufbereitschaft ist Ruhezeit, solange die Beschäftigten nicht zur Arbeitsleistung herangezogen werden. Die Inanspruchnahme der Beschäftigten während der Rufbereitschaft ist als Arbeitszeit zu werten.
 - 2.1 Bei Rufbereitschaft sind die Beschäftigten lediglich verpflichtet, für den Arbeitgeber jederzeit erreichbar zu sein.
3. Für die Beurteilung, ob es sich um Arbeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes handelt, ist die gesundheitsrelevante Belastung des Arbeitnehmers maßgebend und nicht die Vergütungsregelung für den betreffenden Zeitraum.

§ 3 Arbeitszeit der Arbeitnehmer

1. Werktage sind alle Tage von Montag bis Samstag mit Ausnahme der gesetzlichen Feiertage. Als Werktag gilt nicht der Kalendertag, sondern ein konkreter 24-Stunden-Zeitraum, der mit der regelmäßigen Aufnahme der Arbeit beginnt.
Sofern die gesetzliche Mindestruhezeit eingehalten wird, kann eine erneute Arbeitsaufnahme auch dann erfolgen, wenn seit Beginn der letzten Schicht noch keine 24 Stunden vergangen sind.
2. Urlaubs- und Krankheitstage sind bei der Ausgleichsregelung des § 3 Satz 2 als Tage mit der durchschnittlichen täglichen Regelarbeitszeit zu berücksichtigen. Sie kommen als Ausgleichstage nicht in Betracht. Eine Verlängerung des Ausgleichszeitraums ist nur dann statthaft, wenn in der Person des Arbeitnehmers liegende zwingende Gründe, z. B. lang anhaltende Krankheit, dies erfordern. Unbezahlte Urlaubstage sind Ausgleichstage. Sonstige Arbeitsbefreiungen können als Ausgleichstage herangezogen werden. Bei der Festlegung des Ausgleichszeitraums ist nicht vom Kalenderjahr auszugehen, sondern vom Tag der Arbeitszeitverlängerung ausgehend sind 6 Monate vor- oder zurückzurechnen.

3. Bei Zweitarbeitsverhältnissen ist grundsätzlich der Zweitarbeitgeber für die Einhaltung des Arbeitszeitgesetzes und sonstiger Arbeitszeitvorschriften, z. B. der Sozialvorschriften im Straßenverkehr, verantwortlich. Wer Zweitarbeitgeber ist, bestimmt sich nach der Länge der Wochenarbeitszeit bzw. nach dem Abschlussdatum des Arbeitsvertrages. Der Zweitarbeitgeber muss sich ggf. beim Hauptarbeitgeber nach den Arbeitszeiten erkundigen und dies in die Arbeitszeitrechnung einbeziehen. Die arbeitsvertraglichen Pflichten der Arbeitnehmer bleiben davon unberührt.
4. Wegezeiten vom Wohnort zur Betriebsstätte und zurück sind keine Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes. Bei der Entscheidung, ob Reisezeiten auf die Arbeitszeit anzurechnen sind, kommt es auf die Umstände des jeweiligen Einzelfalles an, wobei insbesondere der Schutz der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers vor physischer und psychischer Überlastung berücksichtigt werden muss.

§ 4 Ruhepausen

1. Ruhepausen müssen im Voraus feststehen und mindestens 15 Minuten dauern. Die Vorschrift, dass die Pause im Voraus festgelegt sein muss, ist auch erfüllt, wenn ein angemessener zeitlicher Rahmen (z. B. in der Zeit zwischen 12.00 und 14.00 Uhr) vorgegeben ist, innerhalb dessen die Pause eingelegt werden muss. Auf die besonderen Pausenregelungen des Fahrpersonalrechts wird hingewiesen.
2. Die Beschäftigten sind während der Ruhepausen grundsätzlich von jeder Arbeit und auch von jeglicher Verpflichtung zur Bereithaltung zur Arbeit freizustellen. Sie können in der Ruhepause ihren Arbeitsplatz verlassen und dies auch frei entscheiden soweit dies nicht arbeitsrechtlich anders vereinbart ist. Wird der Mitarbeiter arbeitsvertraglich verpflichtet, so genannte Pausen im Kontakt mit Gästen, Kunden etc. zu verbringen, fehlt es an einer solchen Entscheidung über die individuelle Erholungsmöglichkeit.
3. Besonders im Nachtdienst kann der gesetzliche Ruhepausenanspruch, z. B. durch den Einsatz von Springern, sichergestellt werden. Ob und inwieweit der Bereitschaftsdienst mit dem Ruhepausenanspruch vereinbar ist, muss im Einzelfall geprüft werden und hängt davon ab, ob und in welchem Umfang innerhalb des Bereitschaftsdienstes vom Personal Arbeit zu leisten ist.

§ 5 Ruhezeit

1. Ruhezeit ist weder Arbeitszeit noch Pausenzeit, sondern soll der ungestörten Erholung dienen.
2. Die Inanspruchnahme der Verkürzung der Ruhezeit nach § 5 Abs. 3 setzt voraus, dass die verkürzte Ruhezeit ununterbrochen ist. Eine andere Interpretation ist mit dem Schutzzweck des Gesetzes nicht vereinbar.

§ 6 Nacht- und Schichtarbeit

1. Arbeit zu wechselnden oder konstant ungünstigen Zeiten führt nach gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen zu erhöhten gesundheitlichen Belastungen. Es ist aber durchaus möglich, die Arbeitszeit so zu gestalten, dass die Belastung verringert wird.
2. Die Arbeitszeit ist nach den gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen über die menschengerechte Gestaltung der Arbeit festzulegen. Es handelt sich um eine öffentlich-rechtliche Verpflichtung des Arbeitgebers, die gegebenenfalls mit einer Anordnung durchgesetzt werden kann.
3. Die wesentlichen gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse zur Nacht- und Schichtarbeit sind nachfolgend zusammengefasst.
 - 3.1 Die Anpassung der biologischen Körperrhythmen (z.B. Schlaf-Wach-Rhythmus, Verdauung) an Nachtarbeit gelingt selbst bei vielen Nachtschichten hintereinander nur teilweise. Bisher gibt es keine wissenschaftlich belegte Methode (z.B. helles Licht während der Nachtschicht) oder Medikament diese Anpassung annähernd vollständig zu erreichen. Im Allgemeinen erhöht Schichtarbeit unter Einbezug von Nachtarbeit das Risiko für Schlafstörungen, Störungen des Verdauungsapparates, Appetitlosigkeit, Herz-Kreislauf-Beschwerden, psychovegetative Beschwerden, innere Unruhe, Nervosität, familiäre Beeinträchtigungen für die direkt betroffenen Schichtarbeitenden selbst und für die indirekt betroffenen Familienmitglieder, z.B. schlechtere Schulleistungen der Kinder, Beeinträchtigungen der sozialen Teilhabe, z.B. soziale Kontakte und Aktivitäten.
 - 3.1.1 Mit zunehmender Anzahl aufeinanderfolgender Nachtschichten steigt das Risiko für ein sich anhäufendes Schlafdefizit und Müdigkeit Fehlleistungen und Unfälle.
 - 3.1.2 Mit zunehmender Anzahl aufeinanderfolgender Frühschichten mit frühem Beginn steigt das Risiko für ein sich anhäufendes Schlafdefizit (kurze Nachtschlafzeit) und Müdigkeit während der Frühschicht.
 - 3.1.3 Dauernachtarbeit erhöht in besonderem Maße das Risiko für gesundheitliche Beeinträchtigungen. Dauerspätschichten, Dauernachtschichten und regelmäßige Arbeit am Wochenende erhöhen in besonderem Maße das Risiko für familiäre und soziale Beeinträchtigungen.
 - 3.1.4 Kurz-vorwärts-rotierende Schichtsysteme (z.B. 2 Früh-, 2 Spät-, 2 Nachtschichten) sind im Vergleich zu lang-rotierenden Schichtsystemen (z.B. wochenweiser Wechsel der Schichtart) gesünder und sozialverträglicher. In der Praxis haben sich kurz-vorwärts-rotierende Systeme bewährt. Lang-rückwärts-rotierende Systeme (z. B. 7 Nacht-, 7 Spät-, 7 Frühschichten) weisen demgegenüber immer die häufigsten Beschwerden auf.

- 3.1.5 Personenorientierte Maßnahmen (z.B. ärztliche Kontrolle, richtiges Schlaf- und Ernährungsverhalten, gezielte Teilnahme am sozialen Leben) können das Risiko für gesundheitliche und soziale Beeinträchtigungen verringern.
4. Aufgrund der gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse ergeben sich zum Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer folgende **Empfehlungen** zur Gestaltung der Nacht- und Schichtarbeit:
- kurze Nachtschichtfolgen von in der Regel nicht mehr als zwei bis vier Nachtschichten in Folge,
 - die Vermeidung von Arbeitsperioden von mehr als 7 Arbeitstagen in Folge,
 - die Vorwärtsrotation bei kontinuierlichen Schichtbetrieben (auf eine Frühschicht, folgt zunächst eine Spät- und erst danach eine Nachtschicht),
 - ausreichende Ruhezeiten zwischen zwei Schichten und regelmäßig freie Wochenenden in kontinuierlichen Schichtsystemen,
 - Wochenendfreizeiten, die mindestens zwei Tage und davon einen Samstag oder Sonntag umfassen,
 - Ausgleich der Mehrbelastung durch zusätzliche Freizeit,
 - Anpassung der Schichtlänge an den Grad der körperlichen und geistigen Beanspruchung durch die Arbeit,
 - kürzere Arbeitszeit in der Nacht als bei Früh- und Spätschichten (bei Nachtarbeit mit geringerer Belastung kann die Nachtschicht allerdings auch verlängert werden, wenn dadurch weniger Nachtschichten anfallen),
 - möglichst später Beginn von Frühschichten und frühes Ende von Nachtschichten (bei unumgänglicher kontinuierlicher Produktion oder im Dienstleistungsbereich sollen möglichst gesundheitsgerechte Einzelfalllösungen getroffen werden),
 - Flexibilität bei den Übergabezeiten, z. B. durch den Einsatz von Springern,
 - Berücksichtigung individueller Arbeitszeitwünsche anstelle starrer Arbeitszeiten,
 - Regelmäßigkeit in der Schichtenfolge, keine geteilten Schichten und rechtzeitige Information der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen über den Schichtplan.
5. Die vorstehenden Gestaltungsempfehlungen sind im Wege der Information und Beratung entsprechend § 21 Abs. 1 ArbSchG den Anwendern nahe zu bringen.
6. Die Überwachungspflicht des § 17 Abs. 1 erstreckt sich auch auf die Durchführung der arbeitsmedizinischen Untersuchungen nach § 6 Abs. 3. Die Rechte der Nachtarbeitnehmerinnen und –arbeitnehmer aus § 6 Abs. 3 bis 6 sind von den Aufsichtsbehörden jedoch nicht durch Anordnungen nach § 17 Abs. 2, sondern nur durch die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer selbst arbeitsrechtlich durchsetzbar.

§ 7 Abweichende Regelungen

1. Tarifverträge sind Vereinbarungen zwischen Tarifvertragsparteien und enthalten Rechtsnormen, die nur für die Mitglieder gelten, sofern der Tarifvertrag nicht für allgemeinverbindlich erklärt worden ist. Sofern Tarifverträge dies zulassen, können sie durch Betriebs- oder Dienstvereinbarung konkretisiert werden.
 - 1.1 Inhalt und Form von Tarifverträgen sind im Tarifvertragsgesetz geregelt. Beim Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales wird ein Tarifregister geführt, das Auskünfte über geltende Tarifverträge erteilt.
 - 1.2 Durch Betriebs- oder Dienstvereinbarungen, für die eine Ermächtigung durch Tarifvertrag gegeben sein muss, können ebenfalls abweichende Regelungen getroffen werden. Inhalt und Form von Betriebsvereinbarungen sind in § 77 Betriebsverfassungsgesetz geregelt.
 - 1.3 Der Arbeitgeber hat der Aufsichtsbehörde die tariflichen Regelungen auf Verlangen vorzulegen, aus denen sich die Abweichungen vom staatlichen Arbeitszeitrecht ergeben (§ 17 Abs. 4 S. 2).
2. Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst in erheblichem Umfang gem. § 7 Abs. 1 Nr. 1 Buchstabe a, Nr. 4 Buchstabe a und Abs. 2a liegen vor, wenn die Zeiten der Arbeitsbereitschaft und des Bereitschaftsdienstes einen Umfang erreichen, der die Verlängerung der Arbeitszeit arbeitsschutzrechtlich unbedenklich erscheinen lässt. In der Kommentierung unter Bezugnahmen auf ein Urteil des BAG wird ein Anteil von ca. 30 % als ausreichend angesehen, um dieses Merkmal zu erfüllen. Das BAG hatte entschieden, dass im Rettungsdienst bei einer täglichen Arbeitszeit von 11 Stunden und einem Anteil von 3 Stunden Arbeitsbereitschaft (= 27 %) die Erheblichkeit zu bejahen ist. Das Gericht hat - ohne näher darauf einzugehen – ausdrücklich offen gelassen, ob ein Anteil von 27 % Arbeitsbereitschaft auch bei längeren Gesamtarbeitszeiten noch als erheblich zu betrachten ist. Je länger die tägliche Arbeitszeit insgesamt dauert, desto intensiver ist zu prüfen, ob die Verlängerung der Arbeitszeit unbedenklich und damit der Anteil an Arbeitsbereitschaft bzw. Bereitschaftsdienst erheblich ist. Dies kann auch bedeuten, dass der Anteil mehr als 30 % betragen muss. Dieses ist aufgrund der Lage und Dauer der Arbeitszeit sowie der Beanspruchung und der Art der Tätigkeit in der Gefährdungsbeurteilung festzulegen.
3. Nach § 7 Abs. 5 können die Aufsichtsbehörden abweichende Regelungen in Bereichen bewilligen, in denen üblicherweise Regelungen durch Tarifvertrag nicht getroffen werden. Typische Bereiche dafür sind z. B.:
 - Kanzleien von Rechtsanwälten und Notaren,
 - Büros von Wirtschaftsprüfern, Unternehmens- und Steuerberatern,
 - Arbeitgeber- und Unternehmerverbände,
 - Gewerkschaften und
 - Industrie- und Handelskammern.

4. Bei Inanspruchnahme abweichender Regelungen ist die vorgeschriebene Wochenarbeitszeit nach § 7 Abs. 8 von durchschnittlich 48 Stunden zu beachten.

§ 8 Gefährliche Arbeiten

Verordnungen nach § 8 sind bisher nicht erlassen worden.

§ 9 Sonn- und Feiertagsruhe

1. Der Schutz der Sonn- und Feiertagsruhe ist in Artikel 140 Grundgesetz i. V. m. Artikel 139 Weimarer Verfassung verankert und ein wichtiger Bestandteil des familiären und sozialen Lebens der Beschäftigten. Bei der Erteilung von Ausnahmegewilligungen ist die Beachtung der Mindestanzahl von 15 arbeitsfreien Sonntagen im Jahr (§ 11 Abs. 1) je Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer sicherzustellen.
2. Die Betriebsruhe an Sonn- und Feiertagen muss für alle Beschäftigten einheitlich 24 Stunden betragen. Die Dauer der Betriebsruhe bei mehreren aufeinander folgenden Sonn- und Feiertagen beträgt pro Tag 24 Stunden, auch wenn eine Vor- oder Zurückverlegung von bis zu 6 Stunden für Schichtbetriebe oder die Vorverlegung bei Kraftfahrern um bis zu 2 Stunden möglich ist.
3. Die Betriebsruhe gilt nicht für Automaten, die ohne Bedienungspersonal oder nur mit kurzfristigen Kontrollen betrieben werden können ("Geisterschicht"). § 10 Abs. 1 Nrn. 13 und 14 ArbZG bleiben unberührt.

§ 10 Sonn- und Feiertagsbeschäftigung

1. Im Hinblick auf die Bedeutung der Sonntagsruhe ist bei den zahlreichen gesetzlichen Ausnahmen in § 10 das Vorliegen der Voraussetzungen sorgfältig zu prüfen. Insbesondere ist darauf zu achten, dass die Arbeiten, für die eine der Ausnahmeregelungen in Anspruch genommen werden soll, "nicht an Werktagen vorgenommen werden können". Die Anwendung dieser Vorschrift setzt voraus, dass die allgemein gebräuchlichen und zumutbaren betriebstechnischen und organisatorischen Möglichkeiten ausgeschöpft sind.
2. Die Ausnahmen des § 10 erfassen auch die dazugehörigen Hilfs- und Nebentätigkeiten (unmittelbar verbundene Tätigkeiten); dabei ist es unerheblich, ob diese Tätigkeiten durch andere rechtlich selbstständige Betriebe oder rechtlich unselbstständige Betriebsabteilungen des privilegierten Betriebs vorgenommen werden.
3. Bei Anwendung des § 10 Abs. 1 ist darüber hinaus zu beachten:

zu Nr. 1:

Notdienste sind Einrichtungen zur Versorgung, Betreuung und Beratung von Personen in einer Notsituation, deren Weiterbestehen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen, wirtschaftlichen Schäden oder sonstigen erheblichen Nachteilen verbunden wären (z. B. Wiederherstellung der

Betriebssicherheit von Fahrzeugen, Beseitigung von Störungen an Versorgungsinstallationen, Sperrung von Kreditkarten, Aufzugsnotdienste u. ä. unaufschiebbare Arbeiten).

zu Nr. 2:

Unaufschiebbar notwendige Straßen- und Gleisbauarbeiten sowie sonstige Arbeiten zur Sicherung von an Sonn- und Feiertagen betriebenen öffentlichen Einrichtungen sind auch nach § 10 Abs. 1 Nr. 2 zulässig.

zu Nr. 3:

Diese Vorschrift ist auch auf ununterbrochen betriebene Heime, ambulante Pflegedienste u. ä. Einrichtungen anzuwenden, da diese unter den Begriff "andere Einrichtungen" fallen.

zu Nr. 4:

Zulässig sind auch Arbeiten im Rahmen der Herstellung und Lieferung von Speisen und Getränken außerhalb der an fester Stelle betriebenen Gastronomieeinrichtung (Partyservice, Sonderveranstaltungen u. ä.).

zu Nr. 6:

Zulässig sind Aktionen und Veranstaltungen, die nicht auf Gewinnerzielung ausgerichtet sind oder deren gemeinnütziger Zweck im Vordergrund steht.

zu Nr. 9:

Diese Vorschrift gilt nicht für die Beschäftigung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in Verkaufsstellen im Sinne von § 3 Abs. 1 des Ladenöffnungsgesetzes Nordrhein-Westfalen (LÖG NRW), die in die Gestaltung der Veranstaltung einbezogen werden sollen.

zu Nr. 10:

Unter den Begriff „Verkehrsbetriebe“ fallen alle gewerblichen und nicht gewerblichen Betriebe des Güternah- und Güterfernverkehrs, des Personennah- und Personenfernverkehrs sowie alle öffentlichen und privaten Betriebe, deren Betriebszweck darin besteht, Güter, Personen oder Nachrichten zu befördern.

zu Nr. 11:

Energieversorgungsbetriebe sind alle öffentlichen und privaten Betriebe, die mit elektrischer Energie, Gas und Wärme versorgen; Wasserversorgungsbetriebe sind alle Betriebe zur Deckung des Wasserbedarfs mit Trink- und Brauchwasser; Abfallentsorgungsbetriebe sind Betriebe, die Abfallstoffe, Abfälle, Abgänge der Haushalte, der Industrie, des Handwerks, des Dienstleistungsgewerbes, der Krankenhäuser sammeln, abnehmen und beseitigen; Wasserentsorgungsbetriebe sind alle Betriebe zur Sammlung und zur Klärung des häuslichen und gewerblichen Abwassers. Diese Vorschrift umfasst auch die Erhaltung der Versorgungsnetze und die Fremdfirmen, die für die Versorgungsbetriebe tätig werden.

zu Nr. 14:

Entscheidendes Kriterium für den Umfang der zulässigen Vorbereitungsarbeiten sind die Worte "voller werktätiger Betrieb". Damit ist die Funktionsfähigkeit aller regelmäßig betriebenen Maschinen in dem Umfang gemeint, dass eine ausreichende Beschäftigungsmöglichkeit für die volle Zahl der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ermöglicht wird. Für Jahresinstandsetzungsarbeiten großer und kapitalintensiver Aggregate können in Ausnahmefällen auch mehrere Sonn- und Feiertage in Anspruch genommen werden. Zu den Instandhaltungsarbeiten zählen alle Maßnahmen, die von der DIN 31051 beschrieben werden, so dass auch Verbesserungsmaßnahmen der Instandhaltung zugerechnet werden können. Das Aufstellen neuer Maschinen und das Auswechseln ganzer Betriebseinrichtungen gehört jedoch nicht zu den Instandhaltungsarbeiten. Die Aufrechterhaltung der Funktionsfähigkeit von Datennetzen und Rechnersystemen umfasst die Kontrolle und die Instandhaltung. Zum Datennetz gehören alle mit dem Rechnersystem verbundenen Einzelkomponenten (z. B. Elektronik-Cash-Terminal, Geldausgabeautomat).

zu Nr. 15:

Bei der Anwendung dieser Vorschrift ist nach folgenden, bundesweit vereinbarten Grundsätzen zu verfahren:

A. Misslingen von Arbeitsergebnissen

Arbeitsergebnisse gelten als misslungen, wenn sie wegen der Unterbrechung der Arbeit an Sonn- oder Feiertagen nicht gelingen oder Fehler aufweisen, die insbesondere ihre Verwendung ausschließen oder beeinträchtigen. Der fertige Zustand eines Arbeitsergebnisses, d. h. das Ergebnis eines Arbeitsprozesses, wird im Wesentlichen durch die Ausgangsstoffe und den Arbeitsprozess bestimmt. Voraussetzung für die Anwendung der Ausnahmeregelung ist, dass die Unterbrechung des Arbeitsprozesses am Sonn- oder Feiertag das Misslingen verursacht. Ungeeignete Ausgangsstoffe oder ein fehlerhafter Herstellungsprozess rechtfertigen die Anwendung der Vorschrift nicht. Für den Betrieb absetzbare Arbeitsergebnisse minderer Qualität werden entsprechend ihrer Minderung berücksichtigt.

a) Festlegung einer Ausschuss-/Ausfallquote

Ein Misslingen von Arbeitsergebnissen liegt insbesondere dann vor, wenn wegen der Unterbrechung am Sonn- oder Feiertag nicht oder fehlerhaft gelungene Arbeitsergebnisse in Höhe von mindestens 5 v.H. einer Wochenproduktion an fehlerfreien Arbeitsergebnissen anfallen. 5 v.H. der Werktagsproduktion entspricht 7,2 Arbeitsstunden und damit rund einer Schicht. Dieser Maßstab findet sich vergleichbar in § 9 Abs. 2, da mit der dortigen Regelung der Verlust an Produktionszeit von 22.00 bis 24.00 Uhr und von 00.00 bis 6.00 Uhr (bei einem angenommenen Schichtwechsel um 22.00 Uhr), also 8 Stunden, vermieden wird. Die bei Ausfall oder Ausschussproduktion weiterlaufenden Kosten rechtfertigen die Reduzierung des Satzes auf 5 v.H. Als Bezugsgröße ist die fehlerfreie Wochenproduktion von Montag 0.00 Uhr bis Samstag 24.00 Uhr (144 Stunden) zu Grunde zu legen.

Eine Ausschuss- und 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.

Werden bei Produktionsverfahren Unterbrechungen, z. B. zur Reinigung, Wartung und Instandhaltung einmal oder mehrmals pro Woche notwendig, so muss geprüft werden, ob diese Unterbrechungen auf den Sonn- oder Feiertag gelegt werden können. Für diese Arbeiten könnte die Ausnahmeregelung des § 10 Abs. 1 Nr. 14 in Anspruch genommen werden.

b) Arbeitsprozesse, deren Dauer sich nicht in den 6-Tage-Rhythmus eingliedern lässt

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dürfen an Sonn- oder Feiertagen abweichend von § 9 Abs. 1 bei Arbeitsverfahren beschäftigt werden, die sich nicht in den 6-Werktage-Rhythmus einfügen lassen, wenn durch das Beschäftigungsverbot am Sonn- oder Feiertag ein werktäglicher Produktionsausfall von mindestens 8 Stunden entstehen würde. Kann ein derartiger Produktionsausfall durch ein zu Ende führen des Verfahrens am Sonn- oder Feiertag vermieden werden, so ist nur dieses zu Ende führen, nicht jedoch ein Ansetzen neuer Chargen zugelassen.

Dieser Formulierung liegt die Überlegung zu Grunde, dass insbesondere bei länger dauernden Arbeitsprozessen eine gleichmäßige Aufteilung auf die werktägliche wöchentliche Arbeitszeit nicht immer möglich ist. Durch das Beschäftigungsverbot am Sonn- und Feiertag können z. B. beim versetzten Chargenbetrieb werktägliche Produktionsausfälle von mindestens acht Stunden entstehen. Diese entsprechen einem Produktionsverlust von mehr als 5 v.H. und erfordern daher eine mit Buchstabe a vergleichbare Behandlung.

B. Verderben von Naturerzeugnissen oder Rohstoffen

Naturerzeugnisse sind tierische und pflanzliche Erzeugnisse, die in naturbelassenem Zustand verbraucht oder zu anderen Produkten verarbeitet werden. Rohstoffe sind nicht nur die eigentlichen Rohprodukte, sondern die auch im Produktionsprozess anfallenden Zwischenprodukte (Halbfabrikate). Rohstoffe oder Naturerzeugnisse gelten als verdorben, wenn sie sich wegen der gesetzlich gebotenen Unterbrechung der Arbeit an Sonn- oder Feiertagen so verändern, dass ihre bestimmungsgemäße Verwendung ausgeschlossen ist. Sonntagsarbeit zur Vermeidung eines solchen Verderbens ist gerechtfertigt, wenn das sonst eintretende Verderben nach allgemeiner Anschauung nicht vertretbar ist.

Das Verderben von Rohstoffen geschieht in der Regel durch chemische, biologische oder physikalische Vorgänge. Diese sind in erster Linie Fäulnis, Oxidation, Schimmelbildung, Austrocknung und andere Zersetzungs Vorgänge. Die Grenze, ab der ein Verderben vorliegt, wird nicht allein durch toxikologische oder chemische Maßstäbe bestimmt. Entscheidend sind hier die Zweckbestimmung, die Verwendungsmöglichkeit und das Konsumverhalten. So ist beispielsweise eine Qualitätsminderung bei Frischobst als Verderben zu bezeichnen. Die Festlegung einer Quote wäre nicht sachgerecht, weil i.d.R. eine Differenzierung zwischen schon und noch nicht verdorbenen Rohstoffen wegen der naturgegebenen, schnell fortschreitenden Zersetzungsprozesse nicht möglich ist. Entsprechend dem Bestimmungszweck des Rohstoffes

kommen insbesondere die Kühlung, schneller Transport zum Verbraucher oder Verwender, jedoch auch das zulässige Haltbarmachen durch Begasen, Trocknen, Einsalzen, Erhitzen, Einfrieren oder besondere Verpackungen in Betracht. Die Ausnahmeregelung findet keine Anwendung auf Stoffe und Produkte, die ihrer Art nach lagerfähig sind oder bei denen eine Veränderung keine Qualitätseinbuße bedeutet.

C. Zusammentreffen der Voraussetzungen von A. und B.

Sonntagsarbeit kann nach § 10 Abs. 1 Nr. 15 auch dann zulässig sein, wenn die in den vorstehenden Ausführungen zu A. und B. genannten Voraussetzungen zwar nicht für sich allein, aber zusammengenommen die Zumutbarkeitsgrenze überschreiten. Ob eine Überschreitung der Zumutbarkeitsgrenze vorliegt, kann nur im Einzelfall entschieden werden.

D. Zusammenstellung von Verfahrensbeschreibungen zu den Grundsätzen für die Anwendung des § 10 Abs. 1 Nr. 15

Die Zusammenstellung enthält eine beispielhafte, nicht abschließende Sammlung von Arbeitsverfahren, bei denen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an Sonn- und Feiertagen gemäß § 10 Abs. 1 Nr. 15 beschäftigt werden dürfen. Die Verfahrensbeschreibungen werden den Bezirksregierungen laufend aktualisiert zugeleitet.

Ist ein Arbeitsverfahren zu prüfen, das als Typ in der Zusammenstellung enthalten ist, so ist im Einzelnen festzustellen, ob die in der Verfahrensbeschreibung abstrakt dargestellten Voraussetzungen mit den tatsächlichen Betriebsverhältnissen übereinstimmen oder zumindest vergleichbar sind.

Ist ein Arbeitsverfahren zu prüfen, das nicht als Typ in der Zusammenstellung enthalten ist, so ist im Einzelfall die Zulässigkeit der Sonn- und Feiertagsbeschäftigung - erforderlichenfalls unter Einbeziehung eines Sachverständigengutachtens - anhand der Grundsätze zu beurteilen. Ergibt die Prüfung die Zulässigkeit der Sonn- und Feiertagsbeschäftigung, so ist entsprechend dem Muster eine Verfahrensbeschreibung zu fertigen und zur Fortschreibung dieser Zusammenstellung an das Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales zu übersenden. Dieses ist ferner zu unterrichten, wenn die Voraussetzungen für die Notwendigkeit von Sonntagsarbeit bei Arbeitsverfahren, die in der Zusammenstellung enthalten sind, auf Grund neuerer technischer Entwicklungen oder Erkenntnisse entfallen. Die weitere Zulässigkeit bisheriger Arbeitsverfahren hängt im Einzelfall davon ab, dass die Umstellung auf modernere Verfahren nicht als allgemein gebräuchliche und zumutbare betriebstechnische und organisatorische Möglichkeit im Sinne der Ziffer A der Grundsätze für die Anwendung des § 10 Abs. 1 Nr. 15 angesehen werden kann.

zu Nr. 16:

Produktionseinrichtungen sind z. B. Öfen, Maschinen, Werkzeuge, Geräte und alle anderen Produktionsmittel, Produktionsanlagen, Fertigungsstraßen, Produktionslinien, mit denen Produkte hergestellt werden. Sie sind zerstört oder erheblich beschädigt, wenn sie wegen der Arbeitsunterbrechung an Sonn- und Feiertagen sofort oder im Laufe der Zeit unbrauchbar oder in ihrer Haltbarkeit erheblich beschädigt oder beeinträchtigt werden. Wenn die Beschädigung

durch vorübergehende Ermäßigung der Temperatur vermieden werden kann, liegen die Voraussetzungen dieser Vorschrift nicht vor.

5. Bei Anwendung des § 10 Abs. 2 ist zu beachten:

Produktionsarbeiten sind nach § 10 Abs. 2 an Sonn- und Feiertagen zulässig, wenn wegen der Unterbrechung Arbeiten erforderlich werden, um die nach § 10 Abs. 1 Nr. 14 zulässige Reinigung und Instandhaltung der Betriebsanlagen durchzuführen oder die Wiederaufnahme des vollen werktäglichen Betriebes zu gewährleisten und die Zahl der hierfür erforderlichen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer größer wäre als die Zahl in der fortlaufenden Produktion. Vergleichsmaßstab ist die Summe der jeweils zu leistenden Arbeitsstunden aller Beschäftigten innerhalb der 24 Stunden des Sonn- oder Feiertags.

§ 11 Ausgleich für Sonn- und Feiertagsbeschäftigung

1. Nach § 11 Abs. 1 müssen mindestens 15 Sonntage im Kalenderjahr für jede Arbeitnehmerin und jeden Arbeitnehmer beschäftigungsfrei bleiben. Bei der Mindestzahl von 15 beschäftigungsfreien Sonntagen kommt es nur auf die Zahl der tatsächlich beschäftigungsfreien Sonntage an; auch Urlaubs- und Krankheitstage sind insoweit anrechenbar.
2. Der Ersatzruhetag im Sinne des § 11 Abs. 3 Satz 1 bezieht sich auf die Werktage. Demgemäß sind Sonn- und Feiertage hier nicht anrechenbar. Der Samstag kann als Ersatzruhetag herangezogen werden. Ein vorher festgelegter Ersatzruhetag entfällt nicht, wenn die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer an diesem Tag unerwartet erkrankt. Eine Gewährung des Ersatzruhetages im Vorgriff ist zulässig.

§ 12 Abweichende Regelungen

§ 12 Satz 1 Nr. 4 gestattet für vollkontinuierliche Schichtbetriebe die Verlängerung der Arbeitszeit an Sonn- und Feiertagen auf bis zu 12 Stunden, wenn dadurch zusätzliche freie Schichten an Sonn- und Feiertagen erreicht werden. Voraussetzung ist eine tarifvertragliche Bestimmung oder eine auf Tarifvertrag gestützte Betriebs- oder Dienstvereinbarung. Diese Vorschrift lässt im Gegensatz zu den abweichenden Regelungen nach § 7 keine Arbeitszeitverlängerung insgesamt zu, sondern ermöglicht lediglich eine andere Verteilung der Arbeitszeit, um mehr Wochenendfreizeit zu erreichen.

§ 13 Ermächtigung, Anordnung, Bewilligung

§ 13 Abs. 1

Die Verordnungen über Ausnahmen vom Verbot der Beschäftigung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern an Sonn- und Feiertagen in der Eisen- und Stahlindustrie und in der Papierindustrie gelten gem. Artikel 12 und 13 des Arbeitszeitrechtsgesetzes fort.

§ 13 Abs. 2

Auf der Grundlage des § 13 Abs. 2 in Verbindung mit Abs. 1 Nr. 2 Buchstabe a sind Ausnahmen in der Bedarfsgewerbeverordnung (SGV. NRW 805) geregelt.

§ 13 Abs. 3

1. Nach § 13 Abs. 3 Nr. 1 kann die Aufsichtsbehörde feststellen, ob eine Beschäftigung nach § 10 zulässig ist oder nicht. Der Feststellungsbescheid ist gebührenpflichtig. Vor Erlass des Feststellungsbescheides ist die Arbeitnehmervertretung zu beteiligen.
2. Für Anträge auf Bewilligung von Ausnahmen vom Sonn- und Feiertagsbeschäftigungsverbot gemäß § 13 Abs. 3 Nr. 2 findet die Regelung des § 3 Abs. 1 Nr. 2 VwVfG Anwendung mit der Folge, dass die Behörde zuständig ist, in deren Bezirk sich der Betriebssitz oder die Betriebsstätte befindet, in der Arbeitnehmer an Sonn- und Feiertagen beschäftigt werden sollen. Weichen Arbeitsort und Betriebssitz voneinander ab, ist die Behörde am Arbeitsort zu beteiligen, um sich über die Verhältnisse vor Ort zu informieren und diese Informationen bei Entscheidung berücksichtigen zu können.
 - 2.1 Betriebsstätte ist jede feste Geschäftseinrichtung oder Anlage, die der Tätigkeit eines Unternehmens dient. Eine Geschäftseinrichtung oder Anlage liegt vor, wenn es sich um bauliche oder sonstige Zusammenfassungen von Gegenständen und unternehmerisch nutzbaren Sachmitteln handelt. Es reicht aus, dass die Geschäftseinrichtung oder Anlage dazu bestimmt ist, den Unternehmenszweck in irgendeiner Weise zu fördern. Es macht keinen Unterschied, ob mit oder in der Einrichtung Haupt- oder Hilfstätigkeit, wesentliche oder unwesentliche Arbeiten ausgeübt werden.
Eine Betriebsstätte kann auch dann angenommen werden, wenn eine Bau- oder Montagestelle von gewisser Dauer und Größe vorliegt, eine feste Betriebseinrichtung wie etwa ein Baucontainer vor Ort ist und die Planung des Personaleinsatzes vor Ort erfolgt.
 - 2.2 Die allgemeine Zuständigkeitsregelung gilt auch für nicht bundeseinheitliche Feiertage. Dem Erfordernis, sich mit der Behörde am Arbeitsort ins Benehmen zu setzen, kommt hier besondere Bedeutung zu. Bei Bewilligungen gemäß § 13 Abs. 3 Nr. 2a und 2b ArbZG ist der Feiertag am Arbeitsort, der am Ort der zuständigen Bewilligungsbehörde kein Feiertag ist, bei der Anzahl der zulässigen 5 bzw. 10 Sonntage zu berücksichtigen.
3. Für Bewilligungen nach **§ 13 Abs. 3 Nr. 2 Buchstabe a** ist nach folgenden Maßgaben, die bundesweit vereinbart sind, zu verfahren:
 - 3.1 Die Aufsichtsbehörde kann für einzelne Betriebe an bis zu 10 Sonn- und Feiertagen im Jahr, an denen "besondere Verhältnisse einen erweiterten Geschäftsverkehr erforderlich machen", die

Beschäftigung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern durch Bewilligung zulassen. Maßgeblich ist die Zahl der Sonn- und Feiertage und nicht die Anzahl der Veranstaltungsorte.

3.2 Begriff "Betrieb"

Beim Begriff "Betrieb" ist von der allgemein üblichen Definition dieses Begriffs auszugehen: Die Unternehmenslehre besagt, dass ein Unternehmenskern im Betrieb vorhanden sein muss. Eine Einstellungs- und Entlassungsbefugnis muss nicht vorliegen, wohl aber das versammelte "Know-how". Nach der Abgabenordnung ist eine Betriebsstätte jede feste Geschäftseinrichtung oder Anlage, die der Tätigkeit eines Unternehmens dient, insbesondere

- Stätte der Geschäftsleitung,
- Zweigniederlassungen (siehe § 14 Abs. 1 GewO)
- Geschäftsstellen,
- Fabrikations- oder Werkstätten,
- Warenlager und
- Ein- oder Verkaufsstellen.

Daraus ergibt sich, dass als Betrieb im Sinne des § 13 Abs. 3 Nr. 2 Buchstabe a die Organisationseinheit anzusehen ist, in der die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer auf Dauer (mindestens 6 Monate) faktisch beschäftigt ist.

3.3 Begriff "Handelsgewerbe"

Für den Begriff "Handelsgewerbe" gelten die §§ 1 bis 5 des Handelsgesetzbuches.

3.4 Begriff und Abgrenzung der "besonderen Verhältnisse", die einen erweiterten Geschäftsverkehr erforderlich machen.

Voraussetzung für die Zulassung der Beschäftigung ist, dass an den betreffenden Sonn- und Feiertagen "besondere Verhältnisse" vorliegen, die es nachweislich geboten erscheinen lassen, einen Geschäftsverkehr zu ermöglichen. Berücksichtigt werden können nur außerbetriebliche Besonderheiten, die an bestimmten Sonn- und Feiertagen gegeben sind. Sondersituationen einzelner Betriebe oder Geschäftszweige (z. B. Umsatzrückgänge, Absatzschwierigkeiten) erfüllen keinesfalls die gesetzlichen Voraussetzungen. Gleiches gilt für Umstände, die der Antragsteller selbst geschaffen hat, um bestimmte Tätigkeiten, die üblicherweise an Werktagen anfallen, auch an einem Sonn- oder Feiertag verrichten zu können. Die Sonn- und Feiertagsbeschäftigung darf somit nicht für irgendeinen beliebigen vom Arbeitgeber ausgewählten, sondern eben allein für diejenigen Sonn- und Feiertage zugelassen werden, an denen sich das Verbot der Beschäftigung unbillig auswirken würde, weil an ihnen ohne Zutun des Gewerbetreibenden besondere Verhältnisse herrschen.

Die Frage, ob der Betrieb Wettbewerbsnachteile erleidet, wenn er einen Geschäftsverkehr entweder gar nicht oder nur ohne Beschäftigung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern durchführen kann, ist für die Zulässigkeit an der dieser Stelle unerheblich.

3.4.1 "Besondere Verhältnisse" im Zusammenhang mit Messen, Märkten oder Ausstellungen nach Titel IV GewO

Besondere Verhältnisse können nach Lage des Einzelfalles u. a. vorliegen, wenn eine oder mehrere Firmen aus Anlass von Messen, Märkten oder Ausstellungen, die die Voraussetzungen der §§ 64, 65, 66 oder 68 GewO erfüllen und nach § 69 GewO festgesetzt sind, eine in einem zeitlichen und sachlichen Zusammenhang stehende Veranstaltung (z. B. Hausmesse, Ordermesse, Musterung, Nachmesseveranstaltung) für gewerbliche Wiederverkäufer durchführen. Solche Veranstaltungen für gewerbliche Wiederverkäufer dienen dazu, endgültige Bezugsmengen bei der Industrie festlegen zu können oder um die vielseitigen Warenangebote wie Mode- und Saisonartikel etc. dem Einzelhändler bei so genannten Hausmessen, die in der Regel im Frühjahr oder Herbst stattfinden, anzubieten, damit dieser im Interesse der Verbraucher eine sachgerechte Auswahl zu treffen vermag.

3.4.2 „Besondere Verhältnisse“ bei branchenüblichen Orderterminen

Besondere Verhältnisse können nach Lage des Einzelfalles u. a. vorliegen, wenn zu branchenüblichen Orderterminen des Großhandels ein repräsentatives Angebot einer Vielzahl von Wiederverkäufern dargeboten wird.

3.5 Entscheidung über Anträge auf Zulassung von Sonntagsarbeit

Arbeitgeber, die Ausnahmen nach § 13 Abs. 3 Nr. 2 **Buchstabe a** beantragen, haben im Antrag auf der Grundlage der Richtlinien darzulegen, worin in ihrem Falle die "besonderen Verhältnisse" begründet sind. Auf diese Weise erleichtern sie die Entscheidung der Aufsichtsbehörde und tragen im eigenen Interesse zur Beschleunigung des Verfahrens bei.

Örtlich zuständig für Entscheidungen nach § 13 Abs. 3 Nr. 2 **Buchstabe a** ist die Behörde, in deren Aufsichtsbezirk der Betriebssitz oder die Betriebsstätte des Unternehmens (Veranstalter, Aussteller) liegt, in der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an Sonn- und Feiertagen beschäftigt werden sollen.

Der Veranstalter stellt für seine Beschäftigten einen Antrag bei der für seinen Betriebssitz zuständigen Behörde. Diese Behörde prüft gegebenenfalls im Benehmen mit der für den Ausstellungsort zuständigen Behörde die Voraussetzungen für die Ausnahme und damit u. a., ob die "besonderen Verhältnisse" vorliegen, und erteilt gegebenenfalls eine Ausnahmegenehmigung.

Der Veranstalter stellt den beteiligten Ausstellern eine Kopie der ihm erteilten Ausnahmegenehmigung zu.

Die an der Veranstaltung teilnehmenden Aussteller beantragen bei der für ihren Betriebssitz zuständigen Behörde ebenfalls eine Ausnahmegenehmigung für ihre Beschäftigten unter Vorlage der vom Veranstalter übersandten Kopie.

Für Antragsteller aus dem Ausland ist die Behörde am Arbeitsort zuständig.

Die für die Aussteller zuständigen Behörden prüfen, ob die Begrenzung auf 10 Sonn- und Feiertage nicht überschritten wird. Hinsichtlich der "besonderen Verhältnisse" legt sie grundsätzlich die dem Veranstalter erteilte Ausnahme zu Grunde. Die für die Aussteller zuständigen Behörden entscheiden über deren Anträge und erteilen diesen gegebenenfalls eine Ausnahmegewilligung.

Dem Antrag ist eine Stellungnahme der Arbeitnehmervertretung beizufügen.

4. Der Begriff des Schadens nach **Abs. 3 Nr. 2 Buchstabe b** bezieht sich auf den Betrieb oder auch Betriebsteile. Schaden ist jeder Nachteil, den der Arbeitgeber oder sein Auftraggeber (sog. Drittschaden) durch ein Ereignis erleidet. Diese Vorschrift und § 14 Abs. 1 können nicht alternativ zur Anwendung kommen. Bei § 13 Abs. 3 Nr. 2 Buchstabe b kann auch der Arbeitgeber selbst dazu beigetragen haben, dass besondere Verhältnisse eingetreten sind. § 14 Abs. 1 schließt dagegen eine Mitwirkung des Arbeitgebers aus, da die besondere Situation unabhängig vom Willen der Betroffenen eingetreten sein muss. Der Antragsteller hat insbesondere darzulegen, dass gerade die Sonntagsarbeit die Verhütung des Schadens ermöglicht.

Dem Antrag ist eine Stellungnahme der Arbeitnehmervertretung beizufügen.

5. Ein **Streik** verursacht zwar in der Regel „besondere Verhältnisse“ im betroffenen Betrieb. Der Staat ist jedoch aufgrund des Artikel 9 Abs. 3 GG zur Neutralität verpflichtet, so dass eine Bewilligung zur Verhütung eines durch den Arbeitskampf verursachten unverhältnismäßigen Schadens während des Arbeitskampfes nicht erteilt werden darf. Unabhängig davon, ob der Schaden durch den Streik verursacht worden ist, ist Anträgen während einer Streiksituation mit besonderer Sensibilität zu begegnen.

6. Bei der Bewilligung einer Beschäftigung von Arbeitnehmern mit Arbeiten, die öffentlich bemerkbar sind, soll dem jeweils örtlich zuständigen Ordnungsamt eine Durchschrift der Bewilligung zugeleitet werden. Ist die zuständige Ordnungsbehörde nicht bekannt, so ist die Bewilligung mit der Nebenbestimmung zu versehen, dass das für den Ort der Beschäftigung zuständige Ordnungsamt rechtzeitig vor Beginn der Beschäftigung zu benachrichtigen ist. Es empfiehlt sich eine Beteiligung des Ordnungsamtes bereits im Antragsverfahren.

7. Die besondere Bedeutung der hohen Feiertage (Weihnachts-, Oster-, Pfingstfeiertage, 1. Januar und 1. Mai) ist in Bewilligungsverfahren nach § 13 Abs. 3 Nr. 2 zu berücksichtigen.

§13 Absatz 4 und 5

1. Zuständig für die Entscheidung über die Erteilung der Bewilligung **nach § 13 Abs. 4 und 5** sind die Bezirksregierungen. Die Arbeitnehmervertretung sowie die zuständige Gewerkschaft geben eine Stellungnahme zum Antrag ab. In der Begründung im Bescheid muss grundsätzlich die Erfüllung der Voraussetzungen für Dritte ersichtlich dargestellt sein.

2. Bei den Bewilligungen für den Einzelfall ist zu beachten, dass die privilegierte Tätigkeit häufig nur einen Teil der betrieblichen Gesamttätigkeit ausmacht. In einem solchen Fall ist die Bewilligung auf die privilegierte Tätigkeit selbst und die damit unmittelbar zusammenhängenden Tätigkeiten zu beschränken.
3. Der Antragsteller hat Stellungnahmen der Arbeitnehmervertretung und der zuständigen Gewerkschaft beizubringen. Die Antragsteller können die Aufforderung zur Stellungnahme an die Gewerkschaft mit einer Frist versehen. Wird die Stellungnahme nicht innerhalb dieser Frist erteilt, gilt das Kriterium als erfüllt. Diese Stellungnahmen dienen der Sachaufklärung und sind in die Entscheidung einzubeziehen. Die Bezirksregierung kann wenn der Antragsteller die Einholung der Stellungnahme ablehnt, von sich aus der Gewerkschaft mit einer Frist von in der Regel 4 Wochen Gelegenheit zur Stellungnahme geben.
4. Die Konzentrationswirkung von Genehmigungen nach dem Bundes-Immissionsschutzgesetz erstreckt sich nur auf weitere anlagenbezogene behördliche Entscheidungen. Ausnahmen von Arbeitszeitbestimmungen, z. B. nach § 13 Abs. 4 und 5 sind darin nicht enthalten, weil die Ausnahmen nach dem Arbeitszeitgesetz personenbezogen sind. Es ist daher ein gesonderter Antrag erforderlich, es sei denn, dass eine gesetzliche Ausnahme nach § 10 Abs. 1 vorliegt (Vgl. Allgemeines Ziffer 5).
5. Im Rahmen der Antragsberatung ist auf die Bedeutung der hohen Feiertage hinzuweisen. Es ist zu prüfen, ob die hohen Feiertage (Weihnachts-, Oster- und Pfingstfeiertage, 1. Januar und 1. Mai) von der Bewilligung ausgenommen werden können. Vor Erteilung der Bewilligung soll vom Antragsteller eine konkrete Arbeitszeitplanung vorgelegt werden. Auch ist zu empfehlen, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht in mehr als 4 Nachtschichten in Folge zu beschäftigen und von der Schaffung nicht sozialversicherungspflichtiger Arbeitsplätze abzusehen.
6. Die Entscheidung nach **§ 13 Abs. 4** ist an die Voraussetzung der Erforderlichkeit des ununterbrochenen Fortgangs der Arbeit aus chemischen, biologischen, technischen oder physikalischen Gründen geknüpft. In diesem Zusammenhang bedeutet "Erforderlichkeit" nicht, dass ohne den ununterbrochenen Fortgang eine Durchführung der Arbeit überhaupt nicht möglich ist. Vielmehr soll die Ausnahme dann bewilligt werden, wenn eine Unterbrechung aus den genannten Gründen unter Anlegung strenger Maßstäbe nicht zumutbar ist. Die Anforderungen hinsichtlich des § 10 Abs. 1 Nr. 15 können entsprechend herangezogen werden.
 - 6.1 Während für die Voraussetzung der Erforderlichkeit des ununterbrochenen Fortgangs ein strenger Maßstab anzulegen ist, bedarf es keiner intensiven Prüfung, auf welchen der in dieser Vorschrift genannten Gründe die Bewilligung gestützt wird, da mit den Begriffen der chemischen, biologischen, technischen oder physikalischen Gründe nahezu alle betriebsbedingten Ursachen abgedeckt sind.
 - 6.2 Minder- oder Ausschussproduktionen gem. § 10 Abs. 1 Nr. 15 von weniger als 5 v.H. sind bei Entscheidungen nach § 13 Abs. 4 mit zu berücksichtigen.

7. Bei Entscheidungen nach **§ 13 Abs. 5** ist hinsichtlich der Tatbestandsmerkmale und der erforderlichen Antragsunterlagen nach dem nachfolgenden bundesweit vereinbarten Kriterienkatalog zu verfahren:

7.1 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 (z. B. Umrüstzeiten), aus hygienischen Gründen (regelmäßige Reinigung der Anlagen) oder aus organisatorischen Gründen (z. B. Betriebsurlaub) nicht möglich ist. Diese Ausnutzung muss mindestens für den Zeitraum vorliegen, für den die Ausnahme beantragt ist.

Es müssen Angaben über die tatsächliche Betriebszeit vorliegen. Beträgt diese für den beantragten Zeitraum weniger als 144 Stunden in der Woche, muss der Antragsteller die dafür ausschlaggebenden Gründe darlegen.

7.2 Längere Betriebszeiten im Ausland

Es muss sich um im Ausland zugelassene Betriebszeiten von mehr als 144 Stunden in der Woche handeln. Der Antragsteller muss überzeugende Angaben über Betriebszeiten seiner ausländischen Konkurrenzbetriebe vorlegen, soweit diese nicht schon der Aufsichtsbehörde bekannt sind.

7.3 Beeinträchtigung der Konkurrenzfähigkeit

Der Antrag stellende Betrieb muss in Konkurrenz zu anderen nicht in der Bundesrepublik 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. Die Beeinträchtigung der Konkurrenzfähigkeit des Antragstellers muss in erheblichem Maße durch die für die ausländischen Konkurrenzbetriebe zugelassenen und von ihnen auch tatsächlich wahrgenommenen längeren wöchentlichen Betriebszeiten verursacht sein. Die Konkurrenzsituation ist darzustellen und mit ihren Auswirkungen überzeugend darzulegen.

7.4 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. Das ist insbesondere dann anzunehmen, wenn die Beeinträchtigung der Konkurrenzfähigkeit auf absehbare Zeit zu einer deutlichen Verschlechterung der betrieblichen Situation 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 zulässigen wöchentlichen Betriebszeiten weitgehend ausschöpfen, spricht dies dafür, dass das Verbot der Sonntagsarbeit nicht der entscheidende Nachteil ist. Die Bewältigung von Einzelaufträgen und das Auffangen von saisonalen Spitzen sind in der Regel keine unzumutbare Beeinträchtigung der Konkurrenzfähigkeit, sondern nach § 13 Abs. 3 Buchstabe b zu beurteilen.

Nr. 7.3 gilt sinngemäß. Die nationalen Mitbewerber sind vom Antragsteller zu benennen.

7.5 Sicherung der Beschäftigung

Durch die Erteilung der Ausnahme müssen Arbeitsplätze des antragstellenden Betriebes nach den zum Zeitpunkt der behördlichen Entscheidung vorliegenden Erkenntnissen gesichert oder geschaffen werden.

Der Antragsteller muss überzeugend darlegen oder durch Vorlage u. a. von betriebswirtschaftlich relevanten Daten aus der Vergangenheit und Prognosen für die Zukunft belegen, dass die beantragte Ausnahme die Beschäftigung im Betrieb sichert.

7.6 Ergänzend wird auf Folgendes hingewiesen:

Der Nachweis und die Prüfung der Voraussetzung, dass die Konkurrenzfähigkeit durch die Sonntagsarbeit im Ausland unzumutbar beeinträchtigt werden muss, bereiten in der Praxis erhebliche Schwierigkeiten. Unabhängig davon, dass Informationen über ausländische Betriebe und deren Arbeitsweise und Kostensituation mit angemessenem Aufwand in einem angemessenen Zeitraum kaum zu beschaffen sind, ist auch die Beurteilung der Angaben des Antragstellers zu seiner Kostensituation nur mit betriebswirtschaftlicher Sachkunde möglich. Zur Aufklärung des Sachverhalts sind daher die Stellungnahmen von Arbeitnehmervertretung und Gewerkschaft von besonderer Bedeutung.

Für die Sachaufklärung ist vom Antragsteller eine ausführliche Darstellung der Konkurrenzsituation zu verlangen. Der Antrag ist insbesondere im Hinblick auf folgende Gesichtspunkte zu prüfen:

- 7.6.1 Liegt überhaupt eine Konkurrenz zu vollkontinuierlich arbeitenden Betrieben im Ausland vor? Dies ist beispielsweise bei hohen Transportkosten für Produkte mit geringer Wertschöpfung in der Regel ausgeschlossen.
- 7.6.2 Kapitalintensität der Produktion; bei hohen Kosten der Produktionsanlagen und hartem internationalem Wettbewerb kann regelmäßig von einer erheblichen Beeinträchtigung der Konkurrenzfähigkeit ausgegangen werden. Kapitalintensität kann angenommen werden, wenn die Kosten des Arbeitsplatzes ein Vielfaches der Lohnkosten betragen.
- 7.6.3 Zeitdauer der Maschinennutzung; bei raschem technischen Wandel ist die vollkontinuierliche Nutzung der Maschinen oder die kurzfristige Herstellungen hoher Stückzahlen von besonderer Bedeutung für die Konkurrenzfähigkeit.

7.6.4 Standortgebundenheit bei Dienstleistungen; bei Dienstleistungen ergibt sich eine internationale Konkurrenzsituation nur in Ausnahmefällen, wenn z. B. die Sprachbarriere oder die nachrichtentechnische Übermittlung keine wesentlichen Schwierigkeiten bereiten.

7.7 Vorgehen der Bezirksregierungen

Die Bezirksregierung hat die Antragsunterlagen auf Vollständigkeit und Schlüssigkeit zu prüfen. Etwaige fehlende Unterlagen werden nachgefordert. Erforderlichenfalls sind Auskünfte z. B. bei der Industrie- und Handelskammer, Wirtschaftsverbänden und Gewerkschaften einzuholen. Auf diese Weise kann sich die entscheidende Behörde ein Bild über die wirtschaftliche Situation der Branche verschaffen, der der antragstellende Betrieb angehört.

Ist im Antrag stellenden Betrieb eine Arbeitnehmervertretung vorhanden, ist von dieser eine Stellungnahme einzuholen.

7.8 Entscheidung der Bezirksregierungen

Hält die Bezirksregierung die Voraussetzungen des § 13 Abs. 5 für gegeben, muss die beantragte Ausnahme erteilt werden. Andernfalls muss eine Ablehnung ergehen. Die Ausnahme ist auf die betroffenen Betriebsteile zu beschränken.

Fremdunternehmen, die organisatorisch in die betrieblichen Abläufe des Antragstellers, der die Voraussetzungen des § 13 Abs. 5 ArbZG erfüllt eingebunden sind, erfüllen ebenfalls die Voraussetzungen des §13 Abs. 5 ArbZG, wenn der Antragsteller ohne deren Einsatz an Sonn- und Feiertagen nicht arbeiten könnte. Entscheidend ist die Situation im Zeitpunkt der Antragstellung. Die Abstimmung mit der für das Fremdunternehmen zuständigen Behörde hat vor Genehmigungserteilung zu erfolgen.

Nebenbestimmungen sind nur insoweit zulässig, als durch sie sichergestellt werden soll, dass die gesetzlichen Voraussetzungen des Verwaltungsaktes erfüllt werden (§ 36 Abs. 1 VwVfG). Unter diesem Gesichtspunkt kann es zweckmäßig sein, zur Überwachung der Beschäftigungssituation im Wege einer Auflage eine regelmäßige Berichtspflicht vorzuschreiben. Da es in der Regel nicht möglich sein wird, bei Erteilung der Ausnahmegenehmigung zu überblicken, wie lange der für die Erteilung ausschlaggebende Sachverhalt Bestand hat, ist die Bewilligung zu befristen und ein Widerrufsvorbehalt aufzunehmen.

§ 14 Außergewöhnliche Fälle

1. Bereitschaftsdienste und Rufbereitschaften werden eingerichtet, um vorhersehbaren Betriebsstörungen zu begegnen. In diesen Fällen kann in der Regel kein Notfall oder außergewöhnlicher Fall angenommen werden.
2. Arbeiten in Notfällen und außergewöhnlichen Fällen unterliegen der Ausgleichspflicht des § 3.

3. Die auf den Notfall oder außergewöhnlichen Fall gestützte Privilegierung kann nur für einen begrenzten Zeitraum in Anspruch genommen werden. Je länger in einem Betrieb oder Betriebsteil unter Berufung auf § 14 Abs. 1 gearbeitet wird, umso höher sind die Anforderungen an den Nachweis zu stellen, dass die Folgen nicht auf andere betriebsorganisatorisch planbare Weise zu beseitigen sind.
4. Streik ist kein außergewöhnlicher Fall im Sinne dieser Vorschrift.
5. Die Arbeitszeit darf 48 Stunden wöchentlich im Durchschnitt von 6 Kalendermonaten oder 24 Wochen nicht überschreiten

§ 15 Bewilligung, Ermächtigung

§ 15 Abs. 1

1. Soweit nach **§ 15 Abs. 1 Nr. 1** abweichende längere tägliche Arbeitszeiten bewilligt werden, gelten die Ausgleichsregelungen des § 3 Satz 2. Die Ausgleichsregelung ist in der Bewilligung festzulegen.
 - 1.1 Bei der Erteilung einer Bewilligung gem. **§ 15 Abs. 1 Nr. 1 Buchstabe a** für eine Arbeitszeitverlängerung über die tägliche Arbeitszeit von 10 Stunden hinaus ist ein besonders strenger Maßstab anzulegen. Die Zweckbestimmung " Erreichung zusätzlicher Freischichten" ist durch den Arbeitgeber nachzuweisen.
 - 1.2 Die Ausnahmemöglichkeit des **§ 15 Abs. 1 Nr. 1 Buchstabe b** ist bei gefährlichen Arbeiten entsprechend den Sicherheitsgrundsätzen des Arbeitsschutzes im Rahmen der Ermessensentscheidung zu beurteilen. Ausnahmebewilligungen für die Beschäftigung auf Bau- und Montagestellen sollen im Wesentlichen an folgende Rahmenbedingungen geknüpft werden:
 1. Die Ruhezeit am Wochenende muss verlängert werden bzw. es müssen längere Freizeitblöcke erreicht werden. Die Wochenarbeitszeit sollte möglichst 48 Stunden nicht oder allenfalls geringfügig übersteigen. Die zulässige Höchstarbeitszeit von 60 Stunden die Woche sollte – zumindest bei längerer Dauer der Genehmigung - nicht voll ausgeschöpft werden.
 2. Die Arbeitszeit darf 48 Stunden wöchentlich im Durchschnitt von 6 Kalendermonaten oder 24 Wochen nicht überschreiten.
 3. Die Tagesarbeitszeit darf auch bei Verlängerung 12 Stunden nicht überschreiten. Die über 10 Stunden hinausgehende Zeit ist unter Berücksichtigung der Dauer der Genehmigung möglichst eng zu begrenzen.
 4. Ausreichende Pausen sind in jedem Fall zu beachten.
 5. Der Arbeitgeber soll eine Gefährdungsbeurteilung vorlegen, die insbesondere auch Auswirkungen verlängerter Arbeitszeiten berücksichtigt.

6. Bei längerer Dauer sind auch die Arbeitszeiten der vorausgehenden Monate in die Entscheidung einzubeziehen.
7. Die Stellungnahme der Arbeitnehmervertretung ist einzuholen.

Das örtlich zuständige Ordnungsamt soll entsprechend dem Verfahren in Nr. 6 zu § 13 Abs. 3 unterrichtet werden.

- 1.3 Bei Ausnahmen nach § 15 Abs. 1 Nr. 2 (Saison- und Kampagnebetriebe) sind tägliche Arbeitszeiten von mehr als 12 Stunden aus Gründen des Gesundheitsschutzes nicht vertretbar.

§ 15 Abs. 2

2. Nach **§ 15 Abs. 2 ArbZG** können im dringenden öffentlichen Interesse weitergehende Ausnahmen zugelassen werden. Da die gesetzlichen oder sonstigen durch Bewilligung erteilten Ausnahmen schon nahezu alle Sachverhalte abdecken, ist der Tatbestand „dringendes öffentliches Interesse“ im Hinblick auf den besonderen Ausnahmecharakter der Vorschrift sorgfältig zu prüfen. Es ist nach den folgenden Kriterien zu verfahren, die dem bundesweit vereinbarten Kriterienkatalog entsprechen:

- 2.1 Eine Ausnahmegewilligung der Behörde kommt nur in Betracht, wenn für den in Frage stehenden Fall eine Ausnahme oder Abweichungsmöglichkeit im ArbZG nicht vorgesehen ist oder die vorgesehenen Ausnahmen oder Abweichungen nicht ausreichen, um die im dringenden öffentlichen Interesse zu erledigenden Arbeiten ausführen zu dürfen. Auch wenn die Anzahl der genehmigten Sonn- bzw. Feiertage nach § 13 Absatz 3 Nummer 2a und Nummer 2b ArbZG ausgeschöpft ist, sind damit nicht zwangsläufig die Anforderungen des § 15 Absatz 2 ArbZG erfüllt. Eine Bewilligung nach § 15 Absatz 2 ArbZG setzt in jedem Fall das Vorliegen eines dringenden öffentlichen Interesses voraus.

- 2.2 Öffentliches Interesse

Die Frage, ob im Einzelfall ein öffentliches Interesse an einer Ausnahme vom Sonn- und Feiertagsbeschäftigungsverbot besteht, ist vor dem Hintergrund von Sinn und Zweck bzw. der Zielsetzung des Arbeitszeitgesetzes und der Gesetzessystematik zu beurteilen. Die Auslegung des Begriffs „öffentliches Interesse“ in § 15 Absatz 2 ArbZG muss der Bedeutung des Sonn- und Feiertagsschutzes (Artikel 140 des Grundgesetzes in Verbindung mit Artikel 139 der Weimarer Reichsverfassung) genügen. Bei Genehmigungen im öffentlichen Interesse sind daher hohe Maßstäbe anzusetzen. Das öffentliche Interesse im Sinne des § 15 Absatz 2 ArbZG ist ein übergeordnetes Interesse, bei dessen Vorliegen z. B. die Belange der oder des Einzelnen oder auch einer bestimmten Anzahl von Beschäftigten im Rahmen einer Interessenabwägung zurücktreten müssen.

Ein öffentliches Interesse im Sinne von § 15 Absatz 2 ArbZG ist nur dann gegeben, wenn das Interesse an der Sonn-/Feiertagsarbeit ein solches Gewicht erlangt hat, dass es gerechtfertigt erscheint, eine Ausnahme von der allgemeinen Arbeitsruhe am Sonntag und/oder Feiertag zuzulassen. In der Regel handelt es sich um Interessen der Allgemeinheit, d.h. besondere Interessen und Belange, die nicht nur einer kleinen Bevölkerungsgruppe zum Nutzen sind, sondern die für die Allgemeinheit oder auch für internationale Beziehungen eine herausragende

und übergeordnete Bedeutung darstellen. Erforderlich ist, dass die Interessen mindestens einem erheblichen Teil der Bevölkerung dienen.

Ein öffentliches Interesse liegt zum Beispiel dann nicht vor, wenn mit Hilfe der Ausnahme allein größere Annehmlichkeiten für eine bestimmte Bevölkerungsgruppe bewirkt werden sollen. Das alleinige Umsatz- und Erwerbsinteresse (wirtschaftliche Interessen) auf Seiten der Unternehmen und/oder ein alltägliches Bedürfnis auf der Verbraucherseite (Konsuminteressen) kann eine Ausnahme im öffentlichen Interesse nicht rechtfertigen. Auch dann, wenn Arbeitsplätze gefährdet sind, müssen weitere Faktoren und/oder konkrete Anhaltspunkte für das Vorliegen eines Gemeinwohls oder den Bedarf eines wichtigen Teils der Bevölkerung hinzutreten, um die Anforderungen an das öffentliche Interesse nach § 15 Absatz 2 ArbZG zu erfüllen. Dabei ist das Kriterium des Gemeinwohls nur dann erfüllt, wenn Aspekte vorliegen, die im Interesse der gesamten oder zumindest eines maßgeblichen Teils der Gesellschaft und/oder der Allgemeinheit liegen.

Ein öffentliches Interesse kann im Einzelfall beispielsweise auch gegeben sein, wenn durch ein plötzlich eintretendes, unvorhersehbares Ereignis die Existenz eines Betriebes gefährdet würde und die Existenzgefährdung durch vorübergehende Sonn- und Feiertagsarbeit abgewendet werden kann. Ein öffentliches Interesse liegt dagegen nicht vor, wenn die Existenzgefährdung durch freiwillige Annahme eines die Kapazitäten überschreitenden Auftragsvolumens herbeigeführt worden ist.

Ferner kann ein öffentliches Interesse vorliegen, wenn eine Region von dem Verlust einer verhältnismäßig hohen Zahl von Arbeitsplätzen betroffen oder bedroht ist und das Antrag stellende Unternehmen aufgrund einer zeitlich begrenzten Bewilligung neue Arbeitsplätze schafft oder gefährdete erhalten kann. Der Zusammenhang ist durch eine geeignete Stellungnahme (z. B. des Bürgermeisters oder Landrates) zu belegen.

1.3 Dringende Notwendigkeit

Eine dringende Notwendigkeit im Sinne von § 15 Absatz 2 ArbZG liegt dann vor, wenn ohne eine erteilte Ausnahmegewilligung die öffentlichen Interessen beeinträchtigt und ganz erhebliche, für die Allgemeinheit nicht hinnehmbare Nachteile entstehen würden. Aus dem Sachverhalt muss sich die Notwendigkeit für eine unternehmerische Entscheidung für die beantragte Sonn- und Feiertagsarbeit ergeben. Mit dem Dringlichkeitselement wird eine zeitliche Komponente eingeführt, die auch beinhaltet, dass dem Unternehmen die Zeit fehlt, um die Sonn- und Feiertagsarbeit durch organisatorische oder sonstige Maßnahmen abwenden zu können.

Die Bewilligung darf dabei nur dann erteilt werden, wenn dem öffentlichen Interesse nicht auf andere Weise durch eine gleichwertige Maßnahme Rechnung getragen werden kann. Soweit durch die Inanspruchnahme anderer arbeitszeitrechtlicher Tatbestände dem öffentlichen Interesse entsprochen werden kann, ist für eine Bewilligung nach § 15 Abs. 2 ArbZG kein Raum.

- 2.2 Der Antrag ist entsprechend zu begründen. Das öffentliche Interesse ist besonders darzulegen. Dem Antrag sind Stellungnahmen der Arbeitnehmervertretung und der zuständigen Gewerkschaft beizufügen. Bezüglich des weiteren Antragsverfahrens gilt Nr. 1 zu § 13 Absatz 4 und 5. Mit dem Antrag ist eine konkrete Schichtplanung einzureichen. Mögliche Mehrbelastungen der Schichtarbeitnehmerinnen und -arbeitnehmer sind durch Freizeit auszugleichen.
- Bei der Antragstellung ist auf die Optimierung der Schichtpläne unter Berücksichtigung der arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse hinzuwirken und auf bestehende Beratungsangebote hinzuweisen.
- 2.3 Die Arbeitszeit darf 48 Stunden wöchentlich im Durchschnitt von 6 Kalendermonaten oder 24 Wochen nicht überschreiten.
- 2.4 Die besondere Bedeutung der hohen Feiertage (Weihnachts-, Oster-, Pfingstfeiertage, 1. Januar und 1. Mai) ist zu berücksichtigen.
- 2.5 Ausnahmebewilligungen von der Sonn- und Feiertagsarbeit nach § 15 Abs. 2 sind grundsätzlich zu befristen. Die Dauer der Befristung hängt vom jeweiligen Einzelfall ab. Sie sollte jedoch in der Regel einen Zeitraum von einem Jahr nicht überschreiten.
- Sofern längere Bewilligungen ausgesprochen werden, müssen zum Zeitpunkt der Bewilligung die Voraussetzungen des öffentlichen Interesses für den gesamten Bewilligungszeitraum vorliegen.
- 2.6 Eine Bewilligung soll einen Widerrufsvorbehalt enthalten, da nicht ausgeschlossen werden kann, dass die tatsächlichen oder rechtlichen Voraussetzungen nachträglich entfallen.
- 2.7 Die Bewilligung kann mit Auflagen versehen werden. Die Notwendigkeit und Zweckmäßigkeit von Auflagen soll in jedem Einzelfall geprüft werden.
- Insbesondere kommen Auflagen in Betracht, die darauf gerichtet sind, die für die Beschäftigten durch die Sonn- und Feiertagsarbeit entstehenden Nachteile auszugleichen, Belastungen und Gefährdungen zu vermeiden sowie solche, die das weitere Vorliegen der Tatbestandsvoraussetzungen kontrollieren.
3. Die Bundesregierung hat auf der Grundlage des **§ 15 Abs. 2a** ArbZG die Verordnung über die Arbeitszeit bei Offshore-Tätigkeiten (Offshore-ArbZV) vom 5. Juli 2013 (BGBl. I S. 2228) erlassen. Die Offshore-ArbZV gilt im Küstenmeer sowie in der ausschließlichen Wirtschaftszone der Bundesrepublik Deutschland sowie auf Schiffen, von denen aus Offshore-Tätigkeiten im Sinne des § 15 Abs. 2a ArbZG oder des § 55 Satz 1 Nummer 3 des Seearbeitsgesetzes durchgeführt werden. Die Offshore-ArbZV lässt für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die Offshore-Tätigkeiten wahrnehmen sowie für Besatzungsmitglieder im Sinne des § 3 Absatz 1 Seearbeitsgesetz Ausnahmen von Arbeits- und Ruhezeitregelungen des Arbeitszeitgesetzes sowie vom Sonn- und Feiertagsbeschäftigungsverbot zu.

§ 16 Aushang und Arbeitszeitznachweise

1. Der Arbeitgeber hat nach § 16 Abs. 2 jede werktägliche Arbeitszeit aufzuzeichnen, die über 8 Stunden hinausgeht sowie jede Arbeitszeit an Sonn- und Feiertagen. Aufzeichnungspflichtig ist ebenfalls der nach § 3 erforderliche Ausgleich der Mehrarbeit durch Verkürzung der Arbeitszeit an anderen Tagen innerhalb des Ausgleichszeitraums.
2. Eine bestimmte Form ist für die Arbeitszeitznachweise nicht vorgeschrieben. Aus den Arbeitszeitznachweisen sollen aber der Beginn und das Ende der Arbeitszeit und der Pausen hervorgehen.
3. Für die Realisierung dieser Vorschrift ist der Arbeitgeber verantwortlich. Eine Übertragung der Führung der Arbeitszeitznachweise auf Arbeitnehmer ist möglich, solange stichprobenartige Kontrollen die Einhaltung dieser Verpflichtung sicherstellen.
4. Die Aufzeichnungspflicht gilt auch für Vertrauensarbeitszeit.
5. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, ein Verzeichnis der Arbeitnehmer zu führen, die in eine Verlängerung der Arbeitszeit gemäß § 7 Abs. 7 eingewilligt haben.
6. Die Nachweise sind mindestens 2 Jahre aufzubewahren.

§ 17 Aufsichtsbehörde

1. Die Zuständigkeit nach dem Arbeitszeitgesetz ergibt sich aus der Verordnung zur Regelung von Zuständigkeiten auf den Gebieten des Arbeits- und technischen Gefahrenschutzes - ZustVO ArbTG - (SGV.NRW 281).
2. Das Auskunftsverweigerungsrecht nach § 17 Abs. 6 bezieht sich nur auf die Fälle des § 17 Abs. 4 Satz 1, nicht aber auf die Fälle des Satz 2 (Herausgabe von Unterlagen).

§ 18 Nichtanwendung des Gesetzes

Leitender Angestellter im Sinne von § 5 Abs. 3 Betriebsverfassungsgesetz ist, wer nach Arbeitsvertrag und Stellung im Unternehmen oder im Betrieb

- zur selbstständigen Einstellung und Entlassung von im Betrieb oder von der Betriebsabteilung beschäftigten Arbeitnehmern berechtigt ist oder
- Generalvollmacht oder Prokura hat, und die Prokura auch im Verhältnis zum Arbeitgeber nicht unbedeutend ist, oder
- regelmäßig sonstige Aufgaben wahr nimmt, die für den Bestand und für die Entwicklung des Unternehmens oder eines Betriebs von Bedeutung sind und deren Erfüllung besondere Erfahrungen und Kenntnisse voraussetzt, wenn er dabei entweder die Entscheidungen im Wesentlichen frei von Weisungen trifft oder sie maßgeblich beeinflusst. Dies kann auch bei

Vorgaben insbesondere auf Grund von Rechtsvorschriften, Plänen oder Richtlinien sowie bei Zusammenarbeit mit anderen leitenden Angestellten gegeben sein.

Leitender Angestellter nach Nr. 3 ist im Zweifel, wer

- aus Anlass der letzten Wahl des Betriebsrats, des Sprecherausschusses oder von Aufsichtsratsmitgliedern der Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer und dadurch rechtskräftige gerichtliche Entscheidungen dem leitenden Angestellten zugeordnet worden ist oder
- einer Führungsebene angehört, auf der überwiegend leitende Angestellte vertreten sind,
- ein regelmäßiges Jahresarbeitsentgelt erhält, das für leitende Angestellte in dem Unternehmen üblich ist, oder,
- falls auch bei der Anwendung der Nr. 3 noch Zweifel bleiben, ein regelmäßiges Jahresarbeitsentgelt erhält, das das Dreifache der Bezugsgröße nach § 18 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch überschreitet.