

Antrag* auf Feststellung der Zulässigkeit einer Beschäftigung von Arbeitnehmern an Sonn- und Feiertagen nach § 10 Abs. 1 Arbeitszeitgesetz (ArbZG)

gemäß § 13 Abs. 3 Nr. 1 ArbZG

* bitte Erläuterungen beachten

An zuständige Behörde Regierungspräsidium Freiburg Ref. 97 - Landesbergdirektion Albertstr. 5 79104 Freiburg i. Br.	Eingangsstempel (der Behörde)
	Aktenzeichen (von der Behörde auszufüllen)

Name und Anschrift des Antragstellers/Firma	Name, Funktion, Kontaktdaten (Adresse, Tel./Fax, E-Mail) des Ansprechpartners ¹
---	--

(A) Betriebsstätte, Betriebsteil, Baustelle (sofern feste Betriebseinrichtungen vorhanden sind), Arbeitsbereich, in der/dem die Beschäftigung stattfinden soll

Betriebsstätte, Betriebsteil, Baustelle
Arbeitsbereich

(B) Vorgesehene Tätigkeit, die an Sonn- und Feiertagen durchgeführt werden soll

Beschreibung der Tätigkeit

(C) Anzuwendender Tatbestand (Ziffer) des § 10 Abs. 1 ArbZG

Tatbestand § 10 Abs. 1 Nr. ArbZG Bezeichnung des anzuwendenden Tatbestands

¹ Die Informationen bei der Verarbeitung von personenbezogenen Daten nach Art. 13 und 14 Datenschutz-Grundverordnung (DS-GVO) können unserer Homepage entnommen werden: <https://lgrb-bw.de/datenschutz/index.html>

(D1) Ausführliche und nachvollziehbare Begründung des Tatbestands

Begründung

(D2) Darlegung warum die Tätigkeit nicht an Werktagen vorgenommen werden kann

Werktags nicht möglich, weil...

(E) Anzahl der Beschäftigten über 18 Jahre, für die eine Feststellung beantragt wird

Anzahl der Beschäftigten

(F1) Sonn- und Feiertage, für die eine Feststellung beantragt wird

Sonn- und Feiertage / Zeitraum

(F2) Arbeitszeit an Sonn- und Feiertagen der Beschäftigten, für die eine Feststellung beantragt wird

Anmerkungen

1. Schicht	Arbeitszeit:	von		bis		Uhr	
	1. Pause:	von		bis		Uhr	
	2. Pause:	von		bis		Uhr	
2. Schicht	Arbeitszeit:	von		bis		Uhr	
	1. Pause:	von		bis		Uhr	
	2. Pause:	von		bis		Uhr	
3. Schicht	Arbeitszeit:	von		bis		Uhr	
	1. Pause:	von		bis		Uhr	
	2. Pause:	von		bis		Uhr	

(G) Anzahl der betroffenen Beschäftigten, die demnach als Nachtarbeitnehmer anzusehen sind

Anzahl der Beschäftigten

(H) Hat das Unternehmen einen Betriebsrat? Falls ja, bitte Stellungnahme beifügen

Betriebsrat/Betriebsräte vorhanden?	Kontaktdaten des Betriebsrats/der Betriebsräte
ja <input type="checkbox"/> → Zustimmung(en) / Ablehnung(en) beifügen	
nein <input type="checkbox"/>	

(Datum; Unterschrift)

Name und Betriebsstellung der/des Zeichnenden

Erläuterungen zum
Antrag auf Feststellung der Zulässigkeit einer Beschäftigung von Arbeitnehmern
an Sonn- und Feiertagen nach § 10 Abs. 1 Arbeitszeitgesetz (ArbZG)
gemäß § 13 Abs. 3 Nr. 1 ArbZG

Nach § 10 Abs.1 ArbZG ist die Beschäftigung von Arbeitnehmern an Sonn- und Feiertagen kraft Gesetzes zulässig, wenn

1. Arbeiten durchgeführt werden, die einem Tatbestand nach § 10 Abs. 1 Nrn. 1 bis 16 ArbZG zugeordnet werden können und
2. diese Arbeiten nicht an Werktagen durchgeführt werden können.

Bei Auslegungszweifeln können Sie zu Ihrer Rechtssicherheit dennoch von der Behörde feststellen lassen, ob die von Ihnen geplante Beschäftigung an Sonn- und Feiertagen zulässig ist. Hierfür verwenden Sie bitte dieses Formular.

(A)

Die Baustellenanschrift und die zugehörigen Ansprechpartner vor Ort sind anzugeben.

Weiterhin sind die Arbeitsbereiche, für die eine Feststellung beantragt wird, genau darzustellen bzw. einzugrenzen. Im unterirdischen Hohlraumbau empfiehlt sich die Angabe der Tunnel-Kilometrierung in Kombination mit der Vorlage von Übersichtsplänen.

(B)

Die Arbeiten, für die eine Feststellung beantragt wird, sind detailliert anzugeben. Allgemeine Angaben, wie „Errichtungsarbeiten“, „Vortriebsarbeiten“, „Herstellung der Tunnelröhre“ etc. sind unzureichend. Die einzelnen Arbeitsschritte und deren Abfolge sind anzugeben.

Bsp.

Instandhaltung und Wartung der Bewetterungslutten

oder

Bsp.

Herstellung der Außenschale, dann mit detaillierter Beschreibung der Arbeitsschritte:

Bohren der Sprengbohrlöcher an der Ortsbrust

Laden des Sprengstoffs und Herstellen der Verkabelung

Sprengen

Schüttern des Ausbruchsmaterials mittels Ladern und Dumpern, einschl. Abladen des Materials an Umschlagplatz

Einbringen von Baustahlmatten („Gittern“)

Aufbringen von Spritzbeton mittels Spritzbetonmanipulator

(C)

Es ist anzugeben, welcher Tatbestand nach § 10 Abs. 1 ArbZG festgestellt werden soll. Die Nr. und die Bezeichnung des Tatbestands sind anzugeben.

Bsp.

§ 10 Abs. 1 Nr. 14 ArbZG

Reinigung und Instandhaltung² von Betriebseinrichtungen, soweit hierdurch der regelmäßige Fortgang des eigenen Betriebs bedingt ist.

² Die Reinigung und Instandhaltung umfasst keine Produktions- oder Errichtungsarbeiten. So wäre das Umhängen oder Verlängern der Bewetterungslutten nicht vom aufgeführten Tatbestand erfasst.

hier: Reinigung und Instandhaltung der Bewetterungslutten

(D1)

Die Zulässigkeit der Beschäftigung von Arbeitnehmern an Sonn- und Feiertagen kann nur festgestellt werden, wenn die Voraussetzungen der betreffenden Vorschrift des § 10 Abs. 1 ArbZG vorliegen. Daher ist zuerst anzugeben, welcher Tatbestand (Nr. 1 bis 16 des § 10 Abs. 1 ArbZG) festgestellt werden soll (vgl. C). Anschließend sind ausführlich und nachvollziehbar die Gründe für Sonn- und Feiertagsarbeit darzulegen, auch warum aus Sicht des Antragstellers der angeführte Tatbestand heranzuziehen ist. Die Verhältnisse, warum die Arbeiten an Sonn- und Feiertagen durchgeführt werden müssen, und deren Gründe sind zu erläutern. Allgemeine Gefährdungen und Einschränkungen, deren Abwendung mit verhältnismäßigen Mitteln erzielt werden kann, stellen keinen Grund dar, um Arbeiten an grundgesetzlich geschützten Sonn- und Feiertagen durchzuführen. Vorliegende Besonderheiten sind detailliert darzulegen.

Bsp.

Aufgrund des geringen Querschnitts kann es durch Fahrverkehr zu Beschädigungen an den Bewetterungslutten kommen, so dass die Bewetterungsleistung gemindert wird. Dies führt zu erhöhtem Energieverbrauch oder bei gleichem Energieaufwand zu einer Verschlechterung der Frischluftzufuhr für die betroffenen Arbeitnehmer. Zudem kann die zielgerichtete Bewetterung, also die gesicherte Abführung von belasteter Atemluft, beeinträchtigt werden. Auf den Lutten sammeln sich Staubablagerungen an, die entsprechend der gefahrstoffrechtlichen Anforderungen regelmäßig entfernt werden müssen.

(D2)

Weitere Voraussetzung für zulässige Sonn- und Feiertagsarbeit:

Arbeiten können nicht werktags durchgeführt werden.

Es ist demnach erforderlich, dass sämtliche werktäglichen Möglichkeiten durch den Arbeitgeber ausgeschöpft werden, um Sonn- und Feiertagsarbeit zu vermeiden. Beispielsweise ist Nacharbeit an Werktagen zulässig, so dass auch Nachtzeiträume zuvor möglichst auszuschöpfen sind.

Bsp.

Die Vortriebsarbeiten, einschl. sämtlicher erforderlichen Nebenarbeiten, werden an Werktagen (Mo. - Sa.) in drei Schichten (06-14 Uhr, 14-22 Uhr, 22-06 Uhr) kontinuierlich durchgeführt, so dass die werktägliche Arbeitszeit vollständig ausgeschöpft wird. Die Sonntagsruhe wird gem. § 9 Abs. 2 ArbZG zulässigerweise um 6 Stunden verschoben. Für die o. g. Instandhaltung und Reinigung der Bewetterungslutten sind Einrichtungen im Fahrweg erforderlich, um Arbeiten an der in der Firste angebrachten Lutte durchzuführen. Bei blockiertem Fahrweg ist ein Vortrieb mangels Fahrverkehr nicht möglich. Insofern sind die Instandhaltungs- und Reinigungsarbeiten an Sonn- und Feiertagen durchzuführen, da so ab dem darauffolgenden Werktag wieder der regelmäßige Fortgang des Betriebs gewährleistet werden kann. Für diese Arbeiten werden an Sonn- und Feiertagen 10 Stunden benötigt (s. u.).

(E)

Die Gesamtanzahl der betroffenen Beschäftigten über alle Schichten ist anzugeben.

(F1)

Entweder sind einzelne Sonn- und Feiertage, an denen Beschäftigung stattfinden soll, anzugeben oder im Falle von längeren Zeiträumen die Daten des Beginns und des Endes von beabsichtigter Sonn- und Feiertagsarbeit.

(F2)

Für eine ordnungsgemäße Feststellung ist auch die Angabe der Arbeitszeiten erforderlich.

Bsp.

1. Schicht	Arbeitszeit:	von	06:00	bis	17:00	Uhr	
	1. Pause:	von	11:00	bis	11:30	Uhr	
	2. Pause:	von	14:30	bis	15:00	Uhr	
2. Schicht	Arbeitszeit:	von		bis		Uhr	

	1. Pause:	von		bis		Uhr
	2. Pause:	von		bis		Uhr
3. Schicht	Arbeitszeit:	von		bis		Uhr
	1. Pause:	von		bis		Uhr
	2. Pause:	von		bis		Uhr

(G)

Nachtarbeitnehmer sind nach § 2 Abs. 5 ArbZG Arbeitnehmer, die

1. üblicherweise Nachtarbeit (23 bis 6 Uhr) in Wechselschicht leisten oder
2. Nachtarbeit (23 bis 6 Uhr) an mindestens 48 Tagen im Kalenderjahr leisten.

Für Nachtarbeiter bestehen kürzere Ausgleichszeiträume für auf bis zu 10 Stunden verlängerte Arbeitszeiten. Eine Verlängerung auf bis zu 10 Stunden ist nur erlaubt, wenn innerhalb eines Kalendermonats oder innerhalb von vier Wochen die durchschnittliche werktägliche Arbeitszeit von 8 Stunden nicht überschritten wird. Dies ist bei Schichtplanungen zu berücksichtigen.

Für Nachtarbeitnehmer besteht das Recht auf eine entsprechende arbeitsmedizinische Untersuchung auf Kosten des Arbeitgebers.

Soweit keine tarifrechtlichen Regelungen bestehen, hat der Arbeitgeber nach § 6 Abs. 5 ArbZG dem Nachtarbeitnehmer für die während der Nachtzeit geleisteten Arbeitsstunden eine angemessene Zahl bezahlter freier Tage oder einen angemessenen Zuschlag auf das ihm hierfür zustehende Bruttoarbeitsentgelt zu gewähren.

(H)

Das Betriebsverfassungsgesetz sieht bei bestehenden Betriebsräten ein Mitbestimmungsrecht bei der Gestaltung der Arbeitszeit vor. Insofern ist eine entsprechende Stellungnahme des Betriebsrates vorzulegen. Bei Arbeitsgemeinschaften betrifft dies sämtliche ARGE-Partner mit Betriebsrat.

Hinweise

Jedes Unternehmen hat einen eigenen Antrag für seine Beschäftigten zu stellen. Bei Beantragung für Drittunternehmen sind dem Antrag entsprechende Vollmachten beizufügen.

Örtlich zuständig für Ihren Antrag ist die für Ihren Unternehmens- oder Betriebssitz zuständige Aufsichtsbehörde für das Arbeitszeitgesetz. Ein Betriebssitz liegt i. d. R. vor, wenn Sie am Ort der geplanten Beschäftigung feste Betriebseinrichtungen (Bürocontainer etc.) betreiben oder dort länger als 6 Monate tätig sind.

Für eine ordnungsgemäße Weiterbearbeitung Ihres Antrags ist es erforderlich, dass dieser vollständig eingereicht wird und die Angaben nachvollziehbar sind. Erforderlichenfalls sind ergänzend entsprechende Belege, wie z. B. geotechnische Gutachten, vorzulegen. Im Falle unzureichender Angaben kann eine gebührenpflichtige Ablehnung erfolgen.