99006001006000

Sonn- und Feiertagsarbeit: Ausnahmegenehmigung beantragen

Heruntergeladen am 25.07.2025
https://fimportal.de/xzufi-services/110416826/L100027

Modul	Sachverhalt
Leistungsschlüssel	99006001006000
Leistungsbezeichnung I	Sonn- und Feiertagsarbeit: Ausnahmegenehmigung beantragen
Leistungsbezeichnung II	Ausnahme vom Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit beantragen
Typisierung	2/3a - Bund: Regelung, Land: Vollzug
Quellredaktion	Mecklenburg-Vorpommern
Freigabestatus Katalog	unbestimmter Freigabestatus
Freigabestatus Bibliothek	unbestimmter Freigabestatus
Begriffe im Kontext	Ausnahmegenehmigung, Arbeitszeit, Feiertagsarbeit, Freizeitausgleich, Sonntagsarbeit, Ersatzruhetag
Leistungstyp	Leistungsobjekt mit Verrichtung
Leistungsgruppierung	Arbeitsschutz (006)
Verrichtungskennung	Genehmigung (006)

Modul	Sachverhalt
SDG-Informationsbereich	Gesetzlich oder durch Rechtsverordnung geregelte Beschäftigungsbedingungen — auch für entsandte Arbeitnehmer — (einschließlich Informationen über Arbeitsstunden, bezahlten Urlaub, Urlaubsansprüche, Rechte und Pflichten bei Überstunden, Gesundheitskontrollen, Beendigung von Verträgen, Kündigung oder Entlassungen)
Lagen Portalverbund	
Einheitlicher Ansprechpartner	Nein
Fachlich freigegeben am	08.12.2020
Fachlich freigegen durch	Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Gesundheit Mecklenburg-Vorpommern
Handlungsgrundlage	§ 13 Absatz 3 Nr. 2a, 2b und 2c Arbeitszeitgesetz (ArbZG) § 13 Absatz 4 und 5 Arbeitszeitgesetz (ArbZG) Sie finden die Rechtsgrundlage im Internet auf der Seite Gesetze im Internet https://www.gesetze-im-internet.de/arbzg/__13.html
Teaser	Wenn Sie als Arbeitgeberin beziehungsweise Arbeitgeber an einem Sonn- oder Feiertag in Ihrem Unternehmen oder Betrieb arbeiten lassen möchten, benötigen Sie dafür eine Genehmigung.
Volltext	Als Arbeitgeberin beziehungsweise Arbeitgeber benötigen Sie eine Genehmigung, wenn in Ihrem Betrieb oder Unternehmen an einem Sonn- oder Feiertag gearbeitet werden soll. Die Bewilligung der Sonn- oder Feiertagsarbeit ist gesetzlich vorgesehen für: • die Durchführung von Haus- und Ordermessen für gewerbliche Wiederverkäufer • das Verhindern eines unverhältnismäßigen Schadens in einem Betrieb durch besondere Verhältnisse (sehr hoher Krankenstand, verspätete Materiallieferung) • die gesetzlich vorgeschriebene Inventur, sofern diese nicht an einem Wochentag erfolgen kann.

Modul	Sachverhalt
	Liegen andere Gründe vor, werden auch diese geprüft und die Sonn- oder Feiertagsarbeit gegebenenfalls bewilligt. Von dem generellen Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit sind solche Tätigkeiten ausgenommen, die der Befriedigung täglicher oder an Sonn- und Feiertagen besonders hervortretender Bedürfnisse der Bevölkerung dienen, wie zum Beispiel: • Daseinsvorsorge (zum Beispiel in der Pflege von Kranken oder der Versorgung von Tieren), • Dienstleistungen (zum Beispiel in Restaurants oder bei Taxiunternehmen) sowie • Freizeitgestaltung (zum Beispiel in Theatern, beim Fußball oder in Freizeiteinrichtungen), • Einsatz in Notfällen und außergewöhnlichen Fällen (nicht aufschiebbare Arbeiten wie zum Beispiel Reparaturen bei Rohrbrüchen oder Sturmschäden an Dächern). In Deutschland gilt generell die Sonn- und Feiertagsruhe. Für Arbeitnehmer ist Sonn- und Feiertagsbeschäftigung nach dem Arbeitszeitgesetz daher grundsätzlich verboten. Es gibt zahlreiche Ausnahmen (zum Beispiel für den Not- und Rettungsdienst, Krankenhäuser, das Versorgungsgewerbe, Bus und Bahn). Im Einzelfall kann Sonn- und Feiertagsbeschäftigung in begrenztem Umfang zum Beispiel bei besonderen Verhältnissen zur Verhütung eines unverhältnismäßigen Schadens durch die Arbeitsschutzbehörde des Landes Mecklenburg-Vorpommern (Landesamt für Gesundheit und Soziales - LAGuS) auf Antrag für maximal fünf Tage im Jahr bewilligt werden. Besondere Verhältnisse liegen beispielsweise vor, wenn unerwartet viele Beschäftigte gleichzeitig erkranken oder Material verspätet angeliefert wird und dadurch ein Auftrag nicht rechtzeitig erledigt werden kann. Schaden kann unter anderem ein Vermögensschaden, ein entgangener Gewinn oder Kundenverlust sein. Allgemeine Hinweise: 1. Werdende und stillende Mütter dürfen zur Sonn-

Modul	Sachverhalt
	bzw. Feiertagsarbeit nicht herangezogen werden. 2. Den Arbeitnehmern sind Pausen und Ruhezeiten entsprechend den Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes zu gewähren. 3. Es müssen mindestens 15 Sonntage im Jahr beschäftigungsfrei bleiben. 4. Für die Beschäftigung an einem Sonntag muss jedem Arbeitnehmer ein Ersatzruhetag gewährt werden, der innerhalb des den Beschäftigungstag einschließenden Zeitraumes von zwei Wochen liegt. 5. Für die Beschäftigung an einem auf einen Werktag fallenden Feiertag muss jedem Arbeitnehmer ein Ersatzruhetag gewährt werden, der innerhalb des den Beschäftigungstag einschließenden Zeitraumes von acht Wochen liegt. 6. Inwieweit für die Arbeitnehmer die Verpflichtung besteht, die mit dieser Bewilligung zugelassene Arbeit zu leisten, richtet sich nach den für den einzelnen Arbeitnehmer geltenden arbeitsrechtlichen Vorschriften, wie zum Beispiel Einzelarbeitsvertrag, Betriebsvereinbarung, Tarifvertrag. 7. Durch diese Bewilligung werden weitergehende Forderungen aus Rechtsvorschriften, für die die Zuständigkeit der Arbeitsschutzbehörde nicht gegeben ist, nicht berührt. https://www.bmas.de/DE/Service/Medien/Publikationen/a120-arbeitszeitgesetz.html https://www.lagus.mv-regierung.de/Arbeitsschutz/Standorte-und-Kontakt https://www.bmas.de/DE/Service/Medien/Publikationen/a120-arbeitszeitgesetz.html https://www.lagus.mv-regierung.de/Arbeitsschutz/Standorte-und-Kontakt
Erforderliche Unterlagen	Welche Unterlagen in Ihrem Fall erforderlich sind, können Sie dem Antragsformular der örtlich zuständigen Behörde entnehmen. • ausgefüllter Antrag auf Sonn- und Feiertagsarbeit gemäß § 13 Abs. 3 Nr. 2 b) ArbZG • gegebenenfalls Nachweise zur Darlegung der Voraussetzungen und Stellungnahme des Betriebs-/Personalrates, sofern vorhanden
Voraussetzungen	Sie können den Antrag auf Bewilligung der Sonn- und

Modul	Sachverhalt
	Feiertagsarbeit nur stellen, wenn Sie Arbeitgeberin oder Arbeitgeber sind. Die Bewilligung kann erteilt werden, wenn: • die gesetzlich vorgeschriebene Inventur durchgeführt werden soll und nicht an einem Werktag durchführbar ist (1 Sonntag pro Jahr), • im Handelsgewerbe besondere Verhältnisse einen erweiterten Geschäftsverkehr erforderlich machen (zum Beispiel für Haus- und Ordermessen, die ausschließlich für gewerbliche Wiederverkäufer veranstaltet werden) an 10 Sonn- oder Feiertagen, • in einem Betrieb besondere Verhältnisse auftreten, die einen unverhältnismäßigen Schaden hervorrufen. • Besondere Verhältnisse liegen beispielsweise vor, wenn unerwartet viele Beschäftigte gleichzeitig erkranken oder Material verspätet angeliefert wird und dadurch ein Auftrag • nicht rechtzeitig erledigt werden kann (an 5 Sonntagen). Sollten andere Gründe für eine Sonn- oder Feiertagsarbeit bestehen, werden auch diese geprüft und gegebenenfalls eine Bewilligung ausgesprochen.
Kosten	Die Bewilligung und auch die Ablehnung des Antrages auf Bewilligung von Sonn- und Feiertagsarbeit sind gebührenpflichtig. Die Höhe der Gebühren richtet sich nach der Gebührenordnung der örtlich zuständigen Stelle. Für die Entscheidung über Anträge auf Bewilligung von Sonn- und Feiertagsbeschäftigung und die Anordnung der Beschäftigungszeit fallen Gebühren in Höhe von EUR 70,00 bis EUR 500,00 und Auslagen an.
Verfahrensablauf	Eine Genehmigung für die Sonn- und Feiertagsarbeit können Sie im schriftlichen Verfahren beantragen. • Sie füllen das betreffende Antragsformular vollständig aus und senden es an die örtlich zuständige Behörde, einschließlich der im Antrag aufgeführten Unterlagen. • Sind erforderliche Unterlagen bzw. Informationen für die Bearbeitung unvollständig, werden Sie von der

Modul	Sachverhalt
	Sachbearbeitung kontaktiert. • Sind die Voraussetzungen für die Bewilligung erfüllt, erhalten Sie einen Bewilligungsbescheid, andernfalls einen Ablehnungsbescheid. • Je nach örtlich zuständiger Behörde wird Ihnen der Bescheid per E-Mail oder auf dem Postweg zugesandt. • Der Gebührenbescheid wird Ihnen in der Regel später zugestellt. 1. Antragstellung 2. Prüfung durch das Landesamt für Gesundheit und Soziales (LAGuS) 3. Eventuell Abfordern weiterer oder fehlender Unterlagen 4. Entscheidung durch das LAGuS (Bewilligung oder Ablehnung)
Bearbeitungsdauer	Je nach Auslastung der örtlich zuständigen Behörde. 3 Tage
Frist	Bitte stellen Sie den Antrag auf Bewilligung der Sonn- oder Feiertagsarbeit mindestens 4 Werktage vor dem beabsichtigten Termin der Sonn- oder Feiertagsarbeit.
weiterführende Informationen	https://www.bmas.de/DE/Service/Medien/Publikationen/a120-arbeitszeitgesetz.html https://www.bmas.de/DE/Service/Medien/Publikationen/a120-arbeitszeitgesetz.html
Hinweise	
Rechtsbehelf	• Widerspruch Gegen den Bescheid kann innerhalb eines Monats nach Bekanntgabe Widerspruch bei der zuständigen Behörde/ Dienststelle erhoben werden. Das erfolglose Widerspruchsverfahren ist gebührenpflichtig.
Kurztext	• Ausnahme vom Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit Genehmigung • Nur Arbeitgeberin oder Arbeitgeber kann den Antrag stellen • Als genehmigungsfähige Ausnahmen sind geregelt: Haus- und Ordermessen für gewerbliche Wiederverkäufer, besondere Verhältnisse, die einen unverhältnismäßigen Schaden in einem Betrieb

Modul	Sachverhalt
	hervorrufen könnten (sehr hoher Krankenstand, verspätete Materiallieferung) oder die gesetzlich vorgeschriebene Inventur, wenn Sie nicht an einem Wochentag erfolgen kann • Werden andere Gründe vorgetragen, werden diese geprüft und die Sonn- oder Feiertagsarbeit gegebenenfalls bewilligt • zuständig: örtlich zuständige Behörde für Verbraucherschutz • In Deutschland gilt generell die Sonn- und Feiertagsruhe. • Für Arbeitnehmer ist Sonn- und Feiertagsbeschäftigung nach dem Arbeitszeitgesetz daher grundsätzlich verboten. • Es gibt Ausnahmen, die im Einzelfall in begrenztem Umfang auf Antrag für maximal fünf Tage im Jahr bewilligt werden können. • Besondere Verhältnisse liegen beispielsweise vor, wenn unerwartet viele Beschäftigte gleichzeitig erkranken oder Material verspätet angeliefert wird und dadurch ein Auftrag nicht rechtzeitig erledigt werden kann. • Schaden kann unter anderem ein Vermögensschaden, ein entgangener Gewinn oder Kundenverlust sein.
Ansprechpunkt	
Zuständige Stelle	Landesamt für Gesundheit und Soziales
Formulare	• Bitte holen Sie das Antragsformular bei der örtlich zuständigen Behörde ein • Onlineverfahren möglich: nein • Schriftform erforderlich: ja • Persönliches Erscheinen nötig: nein https://www.lagus.mv-regierung.de/Arbeitsschutz/Sozialer-Arbeitsschutz/Arbeitszeit/ https://www.lagus.mv-regierung.de/Arbeitsschutz/Sozialer-Arbeitsschutz/Arbeitszeit/
Ursprungsportal	Working on Sundays and public holidays: apply for an exemption, Sonn- und Feiertagsarbeit: Ausnahmegenehmigung beantragen