

99006001006000, 99006001006000

Sonn- und Feiertagsarbeit: Ausnahmegenehmigung beantragen

Heruntergeladen am 19.05.2025

<https://fimportal.de/xzufi-services/110416826/L100027>

Modul	Sachverhalt
Leistungsschlüssel	99006001006000, 99006001006000
Leistungsbezeichnung I	Sonn- und Feiertagsarbeit: Ausnahmegenehmigung beantragen
Leistungsbezeichnung II	Ausnahme vom Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit beantragen
Typisierung	2/3a

Modul	Sachverhalt
Handlungsgrundlage(n)	§ 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. 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- 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/Standort e-und-Kontakt](https://www.lagus.mv-regierung.de/Arbeitsschutz/Standort-e-und-Kontakt)
- <https://www.bmas.de/DE/Service/Medien/Publikationen/a120-arbeitszeitgesetz.html>
- [https://www.lagus.mv-regierung.de/Arbeitsschutz/Standort e-und-Kontakt](https://www.lagus.mv-regierung.de/Arbeitsschutz/Standort-e-und-Kontakt)

Begriffe im Kontext	Ausnahmegenehmigung, Arbeitszeit, Feiertagsarbeit, Freizeitausgleich, Sonntagsarbeit, Ersatzruhetag
Bearbeitungsdauer	Je nach Auslastung der örtlich zuständigen Behörde. 3 Tage
Fristen	Bitte stellen Sie den Antrag auf Bewilligung der Sonn- oder Feiertagsarbeit mindestens 4 Werktage vor dem beabsichtigten Termin der Sonn- oder Feiertagsarbeit.
Formulare + Objekt Formular	* 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/
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 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.

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 (Besonderheiten)

Rechtsbehelf

* Widerspruch

Gegen den Bescheid kann innerhalb eines Monats nach Bekanntgabe Widerspruch bei der zuständigen Behörde/ Dienststelle erhoben werden.
Das erfolglose Widerspruchsverfahren ist gebührenpflichtig.

fachlich durch

freigegeben

Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Gesundheit
Mecklenburg-Vorpommern

fachlich am

freigegeben

08.12.2020

Lagen Portalverbund

zuständige Stelle	Landesamt für Gesundheit und Soziales
-------------------	---------------------------------------

Ansprechpunkt
