



Jena-Saalfeld/  
Gera

## Checkliste für Betriebsräte

1.	ANTRAG AUF SONN- UND FEIERTAGSARBEIT	1
2.	ZWECKBESTIMMUNG DES ARBEITSZEITGESETZES	2
3.	BETRIEBSVEREINBARUNGEN	3
4.	DARLEGUNGSPFLICHT DES ARBEITGEBERS	4

### 1. Antrag auf Sonn- und Feiertagsarbeit

Soll über einen Antrag auf Sonn- und Feiertagsarbeit befunden werden, ist zu prüfen, ob dem Antrag alle notwendigen Unterlagen beigelegt sind. Diese sind u. a.:

- 1.1. Ausführliche und plausible Darlegung des Grundes für den Antrag auf eine Ausnahmegenehmigung
- 1.2. Aussagen, über welchen Zeitraum die Ausnahmegenehmigung gelten soll
- 1.3. Wer soll wann und wie lange davon betroffen sein?
- 1.4. Worin ist das öffentliche Interesse begründet?
- 1.5. Worin ist die unzumutbare internationale Konkurrenz begründet?
  - 1.5.1. Um welche Betriebe (im Ausland) handelt es sich?
  - 1.5.2. Wie sind in den Ländern der benannten Betriebe die gesetzlichen/tariflichen Arbeitszeitbestimmungen?
  - 1.5.3. An wie viel Stunden wird in den benannten Betrieben (Einzelaufstellung) wöchentlich produziert?
  - 1.5.4. Stehen die benannten verlängerten Betriebsnutzungszeiten der benannten Betriebe, tatsächlich im Zusammenhang mit der Herstellung des konkurrierenden Produktes?
  - 1.5.5. Ist der auf längerer Sicht zu erwartende, mögliche Wettbewerbsnachteil ausschließlich darin begründet, dass im Ausland die Betriebsnutzungszeiten zur Herstellung des sich in Konkurrenz befindlichen Produktes tatsächlich über 144 Stunden in der Woche betragen?  
Oder gibt es andere, z. B. qualitative Nachteile die nun durch eine Verlängerung der eigenen Betriebsnutzungszeiten ausgeglichen werden sollen?
  - 1.5.6. Kann das eigene Produkt zu einem niedrigeren Preis als dem gegenwärtigen, am Markt angeboten werden, ohne den Betrieb in seiner Existenz zu gefährden?

## 2. Zweckbestimmung des Arbeitszeitgesetzes

Das Arbeitszeitgesetz hat in seiner Zweckbestimmung in § 1 bestimmt:

Zweck des Gesetzes ist es,

1. die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer bei der Arbeitszeitgestaltung zu gewährleisten und die Rahmenbedingungen für flexible Arbeitszeiten zu verbessern sowie
2. den Sonntag und die staatlich anerkannten Feiertage als Tage der Arbeitsruhe und der seelischen Erhebung der Arbeitnehmer zu schützen.

Oberste Priorität hat demnach der grundgesetzlich garantierte Schutz der Unversehrtheit menschlichen Lebens und der Schutz der Familie. Für den Fall, dass die äußeren Umstände tatsächlich gegeben sind, d. h. ein Ereignis vorliegt, was das öffentliche Interesse plausibel belegt bzw. durch die verlängerten Betriebsnutzungszeiten im Ausland die unzumutbare internationale Konkurrenz gegeben ist, ist zu prüfen:

- 2.1.1. Ob die gesetzlich zulässigen wöchentlichen Betriebsnutzungszeiten von 144 Stunden bereits ausgenutzt werden?
- 2.1.2. Ob das zur Anwendung kommende Arbeitszeitmodell, die Arbeitsorganisation und die Leistungsbedingungen in ihrem Zusammenwirken den Anforderungen der europäischen Richtlinien und den Arbeitnehmerschutzrechten Rechnung tragen?
- 2.1.3. Die Prioritätensetzung für den Gesundheitsschutz ergibt sich aus der EG Rahmenrichtlinie zum Arbeitsschutz, wonach den Zielsetzungen des Arbeitsschutzes keinen rein wirtschaftlichen Überlegungen untergeordnet werden dürfen
- 2.1.4. In Artikel 13 der EU RL 2003/88/EG ist zwingend vorgeschrieben, dass: wenn der Arbeitgeber beabsichtigt die Arbeit nach einem bestimmten Rhythmus zu gestalten, so muss er dem allgemeinen Grundsatz Rechnung getragen, dass die Arbeitsgestaltung dem Menschen angepasst sein muss
- 2.1.5. Im Arbeitsschutzgesetz ist u. a. zwingend vorgeschrieben:
  - §1 Abs. 1 Dieses Gesetz dient dazu, Sicherheit und Gesundheitsschutz der beschäftigten bei der Arbeit durch Maßnahmen des Arbeitsschutzes zu sichern und zu verbessern.
  - §2 Abs. 1 Maßnahmen des Arbeitsschutzes im Sinne dieses Gesetzes sind Maßnahmen zur Verhütung von Unfällen bei der Arbeit und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren einschließlich der menschengerechten Gestaltung der Arbeit.
  - §3 Abs. 1 Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes unter Berücksichtigung der Umstände zu treffen, die die Si-

cherheit und Gesundheit der beschäftigten bei der Arbeit beeinflussen.

§4 Ziffer 1 Die Arbeit ist so zu gestalten, dass eine Gefährdung für Leben und Gesundheit möglichst vermieden und die verbleibende Gefährdung möglichst gering gehalten wird;

Ziffer 2 Gefahren sind an der Quelle zu bekämpfen

§5 Abs 3 Eine Gefährdung kann sich insbesondere ergeben durch ... Ziffer 4 die Gestaltung von Arbeits- und Fertigungsverfahren, Arbeitsabläufen und Arbeitszeit und deren Zusammenwirken

2.2. Ist sicher gestellt, dass ein Ersatzruhetag im unmittelbaren Zusammenhang mit der Ruhezeit gewährt wird (35 Stunden)

### 3. Betriebsvereinbarungen

Durch den Gesetzgeber ist die Mitbestimmung des Betriebsrates bei Fragen der Arbeitszeitgestaltung zwingend vorgeschrieben. Der Arbeitgeber muss demnach vor der Durchführung/Einführung von Sonn- und Feiertagsarbeit, Mehrarbeit und Schichtarbeit/Schichtmodellen die dafür erforderlichen Betriebsvereinbarungen mit dem Betriebsrat abschließen! Dabei hat der Betriebsrat auf die Einhaltung aller mit dem Regelungsgegenstand (Sonn- und Feiertagsarbeit, Mehrarbeit oder Schichtarbeit) in Verbindung stehenden Arbeitnehmerschutzrechte zu achten.

**Folgende Betriebsvereinbarungen sind demnach zwingend erforderlich:**

- 3.1. Betriebsvereinbarung über die befristete Einführung von Sonn- und Feiertagsarbeit.
- 3.2. Betriebsvereinbarung über das zur Anwendung kommende Arbeitszeitmodell.
- 3.3. Betriebsvereinbarung über die Modalitäten zur Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung.

**Auf deren Grundlage ist zu prüfen, ob:**

- 3.4. eine Gefährdungsbeurteilung durchgeführt wurde?
- 3.5. die Ergebnisse dokumentiert sind?
- 3.6. bei der Gefährdungsbeurteilung die neusten arbeitswissenschaftlichen und arbeitsmedizinischen Erkenntnisse berücksichtigt wurden?
- 3.7. Besteht die Möglichkeit einer gesundheitlichen Gefährdung für die Beschäftigten?  
Wenn ja,:
  - 3.7.1. welche Maßnahmen werden getroffen, um die mögliche Gefährdung auszuschließen bzw. zu lindern?
  - 3.7.2. gibt es darüber Einvernehmen mit dem Betriebsrat?
  - 3.7.3. wurden alle Beschäftigten über die möglichen gesundheitlichen Gefährdungen und mögliche Auswirkungen nach den Bestimmungen des ArbSchG umfangreich unterwiesen?

- 3.7.4. wurden die Beschäftigten über die geplanten Maßnahmen zur Vermeidung bzw. Linderung der Gefährdungen und den Zeitpunkt der Maßnahmen ausführlich in Kenntnis gesetzt?

#### **4. Darlegungspflicht des Arbeitgebers**

Da es sich um eine Ausnahmegenehmigung handelt, ist durch den Arbeitgeber darzulegen:

- 4.1. Was er unternimmt, dass zukünftig (nach Ablauf der zeitlich befristeten Betriebsvereinbarung zur Sonn- und Feiertagsarbeit und Ausnahmegenehmigung) Sonn- und Feiertagsarbeit nicht mehr erforderlich ist. Das können sein:
- 4.1.1. Neueinstellungen
  - 4.1.2. Erweiterungsinvestitionen
  - 4.1.3. Investitionen in Forschung und Entwicklung
  - 4.1.4. Eine verbesserte Arbeitsorganisation

Abschließend möchten wir darauf hinweisen, dass diese Checkliste nicht ausschließlich ihre Gültigkeit für die Entscheidungsfindung zur Sonn- und Feiertagsarbeit besitzt. Auch bei den zu treffenden Entscheidungen über Mehrarbeitsanträgen, der allgemeinen Arbeitszeit- und Schichtplangestaltung und bei allen Fragen zur menschengerechten Arbeitsgestaltung können viele Elemente zur Entscheidungsfindung herangezogen werden.