Titel:

rechtmäßige Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats zu einer Betriebsvereinbarung

Normenkette:

ArbZG § 9, § 13 Abs. 5

Leitsätze:

1. Bestimmt eine Betriebsvereinbarung, dass eine zusätzliche Sonntagsschicht für die Arbeitnehmer nur auf freiwilliger Basis erfolgt, fehlt es einem gegen die Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrates zu dieser Vereinbarung gerichtetes Rechtsmittel am Rechtsschutzbedürfnis, da damit auf absehbare Zeit ausgeschlossen wird, dass der Betroffene gegen seinen Willen zu Arbeiten an Sonn- und Feiertagen verpflichtet werden könnte. (Rn. 19) (redaktioneller Leitsatz)

2. Von einem unzumutbaren Umfang der Beeinträchtigung der Konkurrenzfähigkeit ist jedenfalls dann auszugehen, wenn sich prognostisch die betriebliche Situation in Folge der Minderung von Absatz- oder Vertragschancen auf absehbare Zeit deutlich verschlechtern und der Betrieb durch die Beeinträchtigung Gefahr laufen wird, entscheidende Marktanteile und damit auf Dauer auch Arbeitsplätze zu verlieren. (Rn. 35) (redaktioneller Leitsatz)

3. § 13 Abs. 5 ArbZG dient der Sicherung der Beschäftigung und damit der Verwirklichung des Sozialstaatsgebots (Art. 20 Abs. 3 GG), das als gleichrangiges Verfassungsgebot Einschränkungen des Sonn- und Feiertagsschutzes grundsätzlich rechtfertigen kann. (Rn. 37) (redaktioneller Leitsatz)

Schlagworte:

Bewilligung der Beschäftigung von Arbeitnehmern an Sonn- und Feiertagen, konzerninterne Konkurrenz, Unzumutbarkeit, Beschäftigungssicherung, Betriebsvereinbarung, Zustimmungsersetzung, Beschäftigung von Arbeitnehmern an Sonn- und Feiertagen, Rechtsschutzbedürfnis, unzumutbare Beeinträchtigung

Vorinstanz:

VG Augsburg, Beschluss vom 05.07.2023 – Au 5 S 23.488

Fundstellen:

LSK 2023, 24488

GewA 2023, 521

BeckRS 2023, 24488

Tenor

I. Die Beschwerde gegen den Beschluss des Verwaltungsgerichts Augsburg vom 5. Juli 2023 – Au 5 S 23.488 – wird zurückgewiesen.

II. Der Antragsteller hat die Kosten des Beschwerdeverfahrens einschließlich der außergerichtlichen Kosten der Beigeladenen zu tragen.

III. Der Streitwert für das Beschwerdeverfahren wird auf 5.000 € festgesetzt.

Gründe

I.

1

Der Antragsteller ist Arbeitnehmer der Beigeladenen und Betriebsratsmitglied. Er begehrt – wie bereits erstinstanzlich – die Wiederherstellung der aufschiebenden Wirkung seiner Klage, mit der er sich gegen eine der Beigeladenen nach § 13 Abs. 5 ArbZG bewilligte Beschäftigung von Arbeitnehmern an Sonn- und Feiertagen wendet.

2

Durch den Spruch der tariflichen Schlichtungsstelle der Bayerischen Metall- und Elektroindustrie vom 24. Januar 2023 wurde die Zustimmung des Betriebsrates im Betrieb der Beigeladenen zu einer

Betriebsvereinbarung ersetzt, die eine zusätzliche Sonntagsschicht im Zeitraum vom 1. März 2023 bis zum 17. Dezember 2023 in den Fertigungsbereichen Wellen- und Zahnradfertigung sowie der Gehäuse- und Rohrfertigung regelt. Zu dieser Betriebsvereinbarung ist zwischen dem Betriebsrat der Beigeladenen und der Beigeladenen ein Rechtsstreit vor dem Arbeitsgericht anhängig, in dem ein Termin zur Verhandlung am 13. September 2023 bestimmt ist.

3

Mit Bescheid vom 3. März 2023 bewilligte der Antragsgegner der Beigeladenen auf deren Antrag vom 2. Februar 2023 gemäß § 13 Abs. 5 ArbZG, dass abweichend von § 9 ArbZG bis zu 30 erwachsene Arbeitnehmer in den Fertigungsbereichen im Getriebewerk mit Produktionsarbeiten an Sonn- und Feiertagen (ausgenommen Karfreitag, Ostersonntag, Ostermontag, Maifeiertag, Pfingstsonntag und Pfingstmontag) beschäftigt werden dürfen. Die Bewilligung ist bis 17. Dezember 2023 befristet.

4

Der Antragsteller erhob gegen den Bescheid vom 3. März 2023 Klage zum Verwaltungsgericht Augsburg. Darauf ordnete der Antragsgegner die sofortige Vollziehung der Bewilligung von Sonn- und Feiertagsarbeit an.

5

Den Antrag des Antragstellers, die aufschiebende Wirkung seiner Klage anzuordnen, lehnte das Verwaltungsgericht mit Beschluss vom 5. Juli 2023, dem Antragsteller zugestellt am 12. Juli 2023, ab. Der Antrag sei mangels Rechtsschutzbedürfnisses unzulässig. Die vorgenannte Betriebsvereinbarung, von deren Wirksamkeit im Zeitpunkt der gerichtlichen Entscheidung auszugehen sei, lege ausdrücklich fest, dass der Einsatz im Rahmen der Sonn- und Feiertagsschicht ausschließlich auf freiwilliger Basis erfolge. Die Betriebsvereinbarung schließe damit auf absehbare Zeit aus, dass der Antragsteller gegen seinen Willen in dem mit dem streitgegenständlichen Bescheid bewilligten Umfang zu Arbeiten an Sonn- und Feiertagen verpflichtet werden könne. Ungeachtet dessen sei der Antrag auch nicht begründet. Die Begründung der Anordnung des Sofortvollzuges entspreche noch den Anforderungen des § 80 Abs. 3 Satz 1 VwGO. Der Bescheid vom 3. März 2023 sei nach summarischer Prüfung materiell rechtmäßig; die Tatbestandsvoraussetzungen des § 13 Abs. 5 ArbZG lägen, summarisch geprüft, vor.

6

Mit Schriftsatz vom 25. Juli 2023, eingegangen am gleichen Tag, legte der Antragsteller Beschwerde beim Bayerischen Verwaltungsgerichtshof ein und begründete diese.

7

Der Antragsteller beantragt,

8

den Beschluss des Verwaltungsgerichts vom 5. Juli 2023 aufzuheben und die aufschiebende Wirkung der Klage vom 30. März 2023 gegen Nr. 1 des Bescheids vom 3. März 2023 wiederherzustellen.

9

Der Antrag auf Wiederherstellung der aufschiebenden Wirkung sei nicht unzulässig. Das Verwaltungsgericht verkenne, dass der Schutz der Sonntagsruhe nicht dadurch obsolet werde, dass die Mitarbeiter der Beigeladenen sich nach dem rechtswidrigen und offensichtlich nichtigen Spruch der Schlichtung freiwillig für die Sonntagsarbeit entscheiden könnten. Das grundsätzliche Verbot des § 9 ArbZG könne nicht dadurch unterlaufen werden, dass der Bürger freiwillig darauf verzichte. Im Übrigen würde die Aufhebung des angefochtenen Bescheids Anlass zu einer Änderung der Betriebsvereinbarung geben. Der Antrag sei auch begründet. Würde man mit dem Verwaltungsgericht Augsburg bereits konzerninterne Konkurrenz für das Vorliegen der Tatbestandsvoraussetzungen des § 13 Abs. 5 ArbZG ausreichen lassen, wäre einem Missbrauch von § 13 Abs. 5 ArbZG Tür und Tor geöffnet und damit die in Deutschland verfassungsrechtlich geschützte Sonn- und Feiertagsruhe gerade in internationalen Konzernstrukturen Spielball von wirtschaftlichen Interessen und strategischen Ausrichtungen. Die beantragte Sonntagsarbeit betreffe zudem ausschließlich die Produktion des sogenannten Vario-Getriebes, das kein einziger Hersteller weltweit, weder innerhalb noch außerhalb des A. ...-Konzerns, herstelle, weshalb es an dem Merkmal der Konkurrenz und damit an der Beeinträchtigung einer Konkurrenzfähigkeit im Sinne von § 13 Abs. 5 ArbZG fehle. Das Verwaltungsgericht Augsburg stelle bei der Frage der Zumutbarkeit auf eine rein wirtschaftliche Betrachtungsweise ab. Zudem habe es übersehen, dass inländische Konkurrenzbetriebe ohne

Sonntagsarbeit auskämen. Die vom Verwaltungsgericht Augsburg vorgenommene Auslegung des § 13 Abs. 5 ArbZG sei mit Art. 140 GG i. V. m. Art. 139 WRV nicht vereinbar, da dadurch die verfassungsrechtlich verbürgte Sonn- und Feiertagsruhe von rein wirtschaftlichen Interessen (Umsatzsteigerung) und der Konzerngestaltung abhängig gemacht werde. Im Übrigen werde eine etwaige unzumutbare Beeinträchtigung durch die Beigeladene selbst herbeiführt, nachdem sie beabsichtige, am Standort V. ...Finnland anstatt in Deutschland ein weiteres Getriebewerk zu errichten.

10

Der Antragsgegner beantragt,

11

die Beschwerde zurückzuweisen.

12

Er trägt vor, dass der Spruch der Schlichtungsstelle nicht richtig sei, so dass der Antragsteller nicht ohne seine Zustimmung zur Sonntagsarbeit herangezogen werden könne. Es fehle dem Antragsteller daher das Rechtsschutzbedürfnis. Der Antrag auf Wiederherstellung der aufschiebenden Wirkung sei auch unbegründet. Der Antragsteller komme bereits seiner Darlegungslast nicht nach. Die Regelung des § 13 Abs. 5 ArbZG sei auf die konkrete betriebliche Organisationseinheit bezogen, so dass auch ein Konkurrenzverhältnis zwischen den Betriebsstätten eines Konzerns bestehen könne. Die Annahme des Verwaltungsgerichts, dass eine Konkurrenzsituation auf der Herstellung von gleichen oder auch gleichartigen Produkten für den selben Markt fußen könne, überzeuge ebenfalls, da die Nachfrage auf einem einschlägigen Markt typischerweise nicht nur durch ein ganz bestimmtes Produkt, sondern auch durch vergleichbare Produkte bzw. Produkte mit vergleichbarer Funktion gedeckt werde. Die Annahme des Antragstellers, die Beigeladene wolle ihre Produktion ins Ausland verlagern, treffe nicht zu, vielmehr solle im Ausland eine zusätzliche Produktion aufgebaut werden. Daraus, dass kein anderer Betrieb einen Antrag auf Genehmigung von Sonn- und Feiertagsarbeit gestellt habe, ergebe sich nicht, dass die ausländische Konkurrenz für die Beigeladene zumutbar sei.

13

Die Beigeladene beantragt,

14

die Beschwerde zurückzuweisen.

15

Sie führt aus, die Beschwerdebegründung genüge bereits nicht den Darlegungsanforderungen des § 146 Abs. 4 Satz 3 VwGO. Jedenfalls sei die Beschwerde unbegründet. Dem Antragsteller fehle die Antragsbefugnis, jedenfalls aber das Rechtsschutzbedürfnis. Der Antrag sei auch unbegründet. Der vom Verwaltungsgericht zutreffend begründete Standpunkt zum konzerninternen Konkurrenzverhältnis werde von der herrschenden Meinung in Literatur und Rechtsprechung geteilt. Ohne Rechtsfehler stelle das Verwaltungsgericht fest, dass die Konkurrenzfähigkeit der Beigeladenen unzumutbar beeinträchtigt werde. Die vom Antragsteller vorgetragene Begründung, wonach es der Beigeladenen um Gewinnmaximierung und Bevorratung gehe, sei schlichtweg falsch. Hierzu sei bereits im erstinstanzlichen Verfahren ausführlich Stellung genommen worden. Auch die Rüge des Antragstellers, dass aufgrund konkurrierender inländischer Unternehmen, die ohne Ausnahmegenehmigungen auskämen, die fehlende unzumutbare Beeinträchtigung der Konkurrenzfähigkeit indiziert sei, greife in der Sache zu kurz. Die Rüge des Antragstellers, das Verwaltungsgericht habe eine verfassungskonforme Auslegung des § 13 Abs. 5 ArbZG unterlassen, wonach eine Ausnahmegenehmigung bei „Erwirtschaftung ausreichender Gewinne“ von vornherein ausscheide, verfange ebenfalls nicht. Die „Erwirtschaftung ausreichender Gewinne“ lasse keine zwingenden Schlüsse darauf zu, ob das Unternehmen im Verhältnis zum Ausland konkurrenzfähig bzw. in seiner Konkurrenzfähigkeit beeinträchtigt sei. Da Voraussetzung für eine Bewilligung nach § 13 Abs. 5 ArbZG die Sicherung der Beschäftigung bzw. die Schaffung neuer Arbeitsplätze sei, könnten allein aus der Gewinnmarge eines Unternehmens keine zwingenden Rechtsfolgen im Hinblick auf das Vorliegen der Voraussetzungen des § 13 Abs. 5 ArbZG hergeleitet werden. Die unter Beachtung des Schutzes der Sonn- und Feiertagsruhe nach Art. 140 GG i.V.m. Art. 139 WRV vorgenommene gesetzgeberische Ausgestaltung des Arbeitszeitgesetzes und insbesondere des Ausnahmetatbestands des § 13 Abs. 5 ArbZG begegne daher keinen durchgreifenden verfassungsrechtlichen Bedenken. Die Behauptung des Antragstellers, die Beigeladene habe selbst die bei ihr bestehende unzumutbare Beeinträchtigung der Konkurrenzfähigkeit

herbeigeführt, da sie beabsichtige, am Standort V. ... in Finnland anstatt in Deutschland ein weiteres Getriebewerk zu errichten, sei unzutreffend. Eine Verlagerung der Produktion sei nicht beabsichtigt.

16

Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf die Gerichtsakten beider Instanzen sowie auf die beigezogene Behördenakte verwiesen.

II.

17

Die zulässige Beschwerde ist nicht begründet. Das Vorbringen des Antragsstellers, auf dessen Überprüfung der Verwaltungsgerichtshof im Beschwerdeverfahren beschränkt ist (§ 146 Abs. 4 Satz 6 VwGO), rechtfertigt keine Abänderung des erstinstanzlichen Beschlusses. Das Verwaltungsgericht ist zu Recht davon ausgegangen, dass die Klage des Antragstellers gegen den Bescheid vom 3. März 2023 bei summarischer Prüfung voraussichtlich erfolglos bleiben wird, weil der Klage bereits das Rechtsschutzbedürfnis fehlt (1.) und sie im Übrigen auch unbegründet wäre (2.).

18

1. Der (Hauptsache-)Klage fehlt voraussichtlich das Rechtsschutzbedürfnis.

19

1.1 Bezüglich des fehlenden Rechtsschutzbedürfnisses hat das Verwaltungsgericht unter Bezugnahme auf das Urteil des Senats (v. 29.6.1999 – 22 B 98.1524 – juris Rn. 22) ausgeführt, dass dann, wenn arbeitsrechtlich oder auf andere Weise sichergestellt ist, dass die Beigeladene Sonn- und Feiertagsarbeit zumindest für den Antragsteller nicht einführt, das Rechtsschutzbedürfnis für die Klage gegen den Bescheid vom 3. März 2023, der nach § 13 Abs. 5 ArbZG in näher bestimmten Umfang Sonn- und Feiertagsarbeit genehmigt, nicht bestehe. Dies sei vorliegend jedenfalls zum Zeitpunkt der Entscheidung des Gerichts und auf absehbare Zeit der Fall, weil durch den Spruch der tariflichen Schlichtungsstelle der Bayerischen Metall- und Elektroindustrie vom 24. Januar 2023 die Zustimmung des Betriebsrates zu einer Betriebsvereinbarung ersetzt worden sei, die eine zusätzliche Sonntagsschicht im Zeitraum vom 1. März 2023 bis zum 17. Dezember 2023 in den Fertigungsbereichen Wellen- und Zahnradfertigung sowie der Gehäuse- und Rohrfertigung regle. Diese Betriebsvereinbarung lege unter „2. Freiwilligkeit“ ausdrücklich fest, dass der Einsatz im Rahmen der 19. Schicht (Sonn- und Feiertagschicht) ausschließlich auf freiwilliger Basis erfolge. Diese Betriebsvereinbarung sei wirksam und nicht nichtig (BA Rn. 117 ff.).

20

1.2 Die vom Antragsteller angeführten Gründe für das Bestehen eines Rechtsschutzbedürfnisses für seine Klage erfüllen bereits nicht die Darlegungsanforderungen des § 146 Abs. 4 Satz 3 VwGO (vgl. zum vergleichbaren [hierzu Wöckel in Eyermann, VwGO, 16. Aufl. 2022, § 146 Rn. 22b] Darlegungsgebot nach § 124a Abs. 4 Satz 4 VwGO BayVGH, B.v. 24.4.2023 – 3 ZB 23.484 – juris Rn. 4; B.v. 22.1.2020 – 15 ZB 18.2547 – juris Rn. 14 m.w.N.).

21

1.2.1 Bezogen auf die Wirksamkeit der Betriebsvereinbarung behauptet er nur sinngemäß, dass aufgrund des „rechtswidrigen und offensichtlich nichtigen Spruchs der Schlichtung“ die Betriebsvereinbarung nichtig sei, ohne auf die Begründung des Verwaltungsgerichts zu deren Wirksamkeit einzugehen oder näher zu erläutern, weshalb er den Schlichtungsspruch bzw. die Betriebsvereinbarung für nichtig hält. Zudem lässt sich aus dem vom Verwaltungsgericht wiedergegebenen schriftsätzlichen Vortrag der Beigeladenen schließen, dass sie sich an die Betriebsvereinbarung gebunden fühlt und diese, zumal in Bezug auf den Antragsteller, umsetzt (vgl. BA Rn. 92, Rn. 95).

22

1.2.2 Soweit der Antragsteller auf den Gruppendruck und die Einflussnahme der Vorgesetzten verweist, die die Freiwilligkeit der Sonntagsarbeit beschneiden würden, führt dies nicht zur Unwirksamkeit der Betriebsvereinbarung. Dies wäre allenfalls ein Problem des Vollzugs der Betriebsvereinbarung, aber nicht von deren Wirksamkeit. Der Antragsteller hat im Übrigen auch nicht vorgetragen, dass auf ihn Druck ausgeübt worden wäre, auch sonntags zu arbeiten, oder dass sich die Beigeladene nicht an die im Schlichtungsspruch vereinbarte Freiwilligkeit halten würde.

23

1.2.3 Die Betriebsvereinbarung über die Freiwilligkeit der Sonntagsarbeit ist auch nicht deshalb unwirksam, weil sie – wie der Antragsteller behauptet – gegen ein gesetzliches Verbot, § 9 ArbZG, verstoße. Das Arbeitszeitgesetz lässt eine Reihe von Ausnahmen vom Beschäftigungsverbot des § 9 Abs. 1 ArbZG zu, unter anderem eine Bewilligung nach § 13 Abs. 5 ArbZG, deren Rechtmäßigkeit vorliegend vom Antragsteller bestritten wird. Die Bewilligung nach § 13 Abs. 5 ArbZG ist derzeit wirksam und vollziehbar und dispensiert daher von der Einhaltung des § 9 Abs. 1 ArbZG. Die Betriebsvereinbarung bzw. der diesbezügliche Spruch der Schlichtungsstelle zur Freiwilligkeit der Sonntagsarbeit legt nur die Konditionen für die nach § 13 Abs. 5 ArbZG bewilligte Sonntagsbeschäftigung im Verhältnis Arbeitgeber/Arbeitnehmer fest, verstößt aber ihrerseits nicht gegen § 9 Abs. 1 ArbZG.

24

1.2.4 Mit seinem Vorbringen, die Aufhebung des angefochtenen Bescheids würde Anlass zu einer Änderung der Betriebsvereinbarung geben und die antragsgemäße Wiederherstellung der aufschiebenden Wirkung würde den Antragsgegner dazu veranlassen, zu prüfen, ob gegen eine Beschäftigung von Arbeitnehmern an Sonn- und Feiertagen durch die Beigeladene behördlich vorgegangen werden solle, zitiert der Antragsteller offensichtlich aus einem Urteil des Bundesverwaltungsgerichts (v. 19.9.2000 – 1 C 17.99 – juris Rn. 13), ohne aber näher zu erläutern, weshalb im vorliegenden Fall aus den Ausführungen des Bundesverwaltungsgerichts entgegen der Auffassung des Verwaltungsgerichts auf das Bestehen eines Rechtsschutzbedürfnisses für die Klage gegen den Bescheid vom 13. März 2023 geschlossen werden könnte. Der Antragsteller kommt daher den Darlegungsanforderungen aus § 146 Abs. 4 Satz 3 VwGO nicht nach. Ausgangspunkt der Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichts war ein Feststellungsbescheid nach § 13 Abs. 3 Nr. 1 ArbZG sowie ein Spruch der Einigungsstelle, nach der Sonntagsarbeit für alle Arbeitnehmer nach einem bestimmten Schichtmodell verpflichtend war. Im vorliegenden Fall ist die Ausgangslage jedoch eine andere, weil der Antragsteller auch dann, wenn die streitgegenständliche Bewilligung nach § 13 Abs. 5 ArbZG nicht aufgehoben wird, aufgrund der wirksamen Betriebsvereinbarung von der Beigeladenen nicht zur Sonntagsarbeit herangezogen werden kann. Denn die Verpflichtung zur Sonntagsarbeit ergibt sich nicht aus der Bewilligung, sondern aus dem Arbeitsverhältnis bzw. aus der diesbezüglichen betrieblichen Vereinbarung. Eine Aufhebung der Bewilligung hätte zur Folge, dass das gesetzliche Verbot des § 9 ArbZG wieder greifen und die Betriebsvereinbarung gegen ein gesetzliches Verbot verstoßen würde. Der Antragsteller würde von der Aufhebung der Bewilligung aber nicht profitieren, weil er bereits jetzt aufgrund der Freiwilligkeitsklausel in der Betriebsvereinbarung aus seinem Arbeitsverhältnis nicht zur Sonntagsarbeit verpflichtet ist. Das Rechtsschutzbedürfnisses für die Klage des Antragstellers gegen die Bewilligung nach § 13 Abs. 5 ArbZG besteht auch nicht deshalb, weil – wie der Antragsteller aus dem Urteil des Bundesverwaltungsgerichts übernimmt – „die antragsgemäße Wiederherstellung der aufschiebenden Wirkung den Antragsgegner dazu veranlassen soll, zu prüfen, ob gegen eine Beschäftigung von Arbeitnehmern an Sonn- und Feiertagen durch die Beigeladene behördlich vorgegangen werden soll“. Auch insoweit verfehlt der Antragsteller die Darlegungsanforderungen des § 146 Abs. 4 Satz 3 VwGO, weil er nicht erläutert, weshalb sich aus dieser Aussage ein Rechtsschutzbedürfnis für seine Klage ergeben sollte. Denn anders als bei dem vom Bundesverwaltungsgericht entschiedenen Fall, in dem es um die Feststellung einer gesetzlichen Ausnahme (§ 10 ArbZG) vom sonntäglichen Beschäftigungsverbot ging und daher bei einer (gerichtlichen) Aufhebung des Feststellungsbescheids eine rechtliche Unsicherheit bestanden hätte, ob ein gesetzlicher Ausnahmetatbestand des § 10 ArbZG erfüllt ist oder nicht, ist vorliegend die Beschäftigung an Sonn- und Feiertagen unzulässig, wenn keine Bewilligung nach § 13 Abs. 5 ArbZG erteilt ist bzw. deren Wirksamkeit suspendiert ist oder diese aufgehoben wird, so dass es keiner weiteren Prüfung durch die Aufsichtsbehörde bedarf. Zudem ergeben sich aus dem Vorbringen des Antragstellers keinerlei Anhaltspunkte dafür, dass die Beigeladene, falls die streitgegenständliche Bewilligung nicht wirksam und vollziehbar wäre, gegen § 9 Abs. 1 ArbZG verstoßen würde und der Antragsgegner prüfen müsste, ob er gegen sie aufsichtlich einschreitet.

25

1.2.5 Mit seinem weiteren Vortrag „Ein Rechtsschutzbedürfnis wäre nur dann zu verneinen, wenn unter Zugrundelegung des Klagevorbringens offensichtlich und eindeutig nach keiner Betrachtungsweise durch den angefochtenen Verwaltungsakt Rechte des Beschwerdeführers verletzt werden würden, davon kann allerdings in keiner Weise die Rede sein.“ übernimmt der Antragsteller erneut weitgehend Formulierungen aus der o.a. Revisionsentscheidung des Bundesverwaltungsgerichts vom 19. September 2000 (vgl. juris Rn. 12); er ersetzt allerdings zu Unrecht „Klagebefugnis“ (BVerwG-Formulierung) durch

„Rechtsschutzbedürfnis“. Dabei handelt es sich um unterschiedliche Zulässigkeitsvoraussetzungen, so dass sich nicht erkennen lässt, weshalb vorliegend ein Rechtsschutzbedürfnis des Antragstellers für seine Klage bestehen sollte.

26

2. Die Beschwerdebegründung lässt auch nicht erkennen, dass die nach § 13 Abs. 5 ArbZG erfolgte Bewilligung von Sonn-/bzw. Feiertagsarbeit entgegen der Auffassung des Verwaltungsgerichts bei der im Eilverfahren allein gebotenen summarischen Prüfung rechtswidrig wäre. Nach § 13 Abs. 5 ArbZG hat die Aufsichtsbehörde die Beschäftigung von Arbeitnehmern an Sonn- und Feiertagen zu bewilligen, wenn trotz weitgehender Ausnutzung der gesetzlich zulässigen, wöchentlichen Betriebszeiten aufgrund längerer Betriebszeiten im Ausland die Konkurrenzfähigkeit unzumutbar beeinträchtigt ist und durch die Genehmigung von Sonn- und Feiertagsarbeit die Beschäftigung gesichert werden kann.

27

2.1 Ohne Erfolg macht der Antragsteller geltend, die Auffassung des Verwaltungsgerichts, dass im Rahmen des § 13 Abs. 5 ArbZG bereits konzerninterne Konkurrenz ausreichend sei, sei unzutreffend (vgl. BA Rn. 155 ff.).

28

2.1.1 Das Verwaltungsgericht hat betreffend eine ausländische Konkurrenz auf die Betriebsstätte des Unternehmens V. ... in Finnland abgestellt, welches zum gleichen Konzern wie die Beigeladene gehört (vgl. BA Rn. 159, Rn. 163). Auf andere vom Antragsteller als zum gleichen Konzern gehörend angeführte sowie weitere (italienische und inländische) Unternehmen (vgl. Beschwerdebegründung S. 6, 3. Absatz) hat sich das Verwaltungsgericht hingegen nicht gestützt. Ob die Beigeladene in ihrem Antrag auf Bewilligung nach § 13 Abs. 5 ArbZG diese Unternehmen als Konkurrenten angeführt hat, ist daher im vorliegenden Beschwerdeverfahren unerheblich.

29

2.1.2 Das Verwaltungsgericht hat seine Auffassung, dass auch die konzerninterne Konkurrenz zu berücksichtigen sei, unter Auswertung entsprechender Literatur (vgl. u.a. Baeck/Deutsch/Winzer, ArbZG, 4. Aufl. 2020, § 13 Rn. 80) damit begründet, dass es Zweck des § 13 Abs. 5 ArbZG sei, den inländischen Betrieb vor ausländischer Konkurrenz zu schützen und Arbeitsplätze im Inland zu sichern. Ein Konkurrenzverhältnis bestehe auch zwischen mehreren Betriebsstätten eines Konzerns (BA Rn. 158). Regelmäßig konkurrierten die Konzernbetriebsstätten in den einzelnen Ländern untereinander, soweit sie vergleichbare Produkte anböten. Die Standortentscheidung des Konzerns richte sich dabei in erster Linie nach den Produktionskosten.

30

Der Antragsteller trägt hierzu vor, dass, würde man bereits konzerninterne Konkurrenz für das Vorliegen der Tatbestandsvoraussetzungen des § 13 Abs. 5 ArbZG ausreichen lassen, einem Missbrauch von § 13 Abs. 5 ArbZG Tür und Tor geöffnet und damit die verfassungsrechtlich geschützte Sonn- und Feiertagsruhe gerade in internationalen Konzernstrukturen Spielball von wirtschaftlichen Interessen und strategischen Ausrichtungen wäre. Dies wiege umso mehr, als dass Entscheidungen in Konzernstrukturen für Außenstehende nicht einsehbar und überprüfbar seien.

31

Dieses Vorbringen genügt nicht den Anforderungen § 146 Abs. 4 Satz 3 VwGO an eine hinreichende Darlegung der Beschwerdegründe, insbesondere setzt sich der Antragsteller nicht mit der maßgeblich am Gesetzeszweck ausgerichteten Auslegung des § 13 Abs. 5 ArbZG durch das Verwaltungsgericht auseinander. Mit der schlichten Darstellung seiner eigenen – hier zudem nicht methodisch näher begründeten – Rechtsauffassung wird der Antragsteller dem Darlegungsgebot des § 146 Abs. 4 Satz 3 VwGO nicht gerecht. Im Übrigen schließt der Wortlaut des § 13 Abs. 5 ArbZG, der betreffend Konkurrenten im Ausland keine Einschränkungen enthält, die vom Verwaltungsgericht vorgenommene Auslegung nicht aus; sie liegt sogar nahe, weil eine Konkurrenzsituation lediglich dadurch gekennzeichnet ist, dass der ausländische Betrieb gleiche oder ähnliche Produkte herstellt und anbietet, die für denselben Markt bestimmt sind (Wichert in Boecken/Düwell/Diller/Hanau, Gesamtes Arbeitsrecht, 2. Auflage 2022, ArbZG § 13 Rn. 44 m.w.N.; Kock in BeckOK Arbeitsrecht, Stand 1. Juni 2023, ArbZG § 13 Rn. 26). Der mit § 13 Abs. 5 ArbZG verfolgte Zweck, den inländischen Betrieb der Beigeladenen vor ausländischer Konkurrenz zu

schützen und Arbeitsplätze im Inland zu sichern, macht es daher notwendig, auch die konzerninterne Konkurrenz zu berücksichtigen.

32

2.1.3 Der weitere Einwand des Antragstellers, die beantragte Sonntagsarbeit betreffe ausschließlich die Produktion des sogenannten Vario-Getriebes, das kein einziger Hersteller weltweit, weder innerhalb noch außerhalb des A. ...-Konzerns herstelle, weshalb es an dem Merkmal der Konkurrenz und damit an der Beeinträchtigung einer Konkurrenzfähigkeit im Sinne von § 13 Abs. 5 ArbZG fehle, greift ebenfalls nicht durch. Das Verwaltungsgericht ist davon ausgegangen, dass eine Konkurrenz zu anderen, nicht in der Bundesrepublik Deutschland ansässigen Betrieben besteht, wenn dort gleiche oder gleichartige Produkte hergestellt werden (BA Rn. 157 f.). Mit dieser – erneut durch entsprechende Literaturstellen belegten (Kock in Rolfs/Giesen/Kreikebohm/Udsching, BeckOK Arbeitsrecht, 68. Aufl., Stand 1.6.2023, § 13 ArbZG Rn. 26; vgl. ferner Baeck/Deutsch/Winzer, ArbZG, 4. Aufl. 2020 § 13 Rn. 80) – Annahme setzt sich der Antragsteller ebenfalls nicht auseinander. Insoweit lässt sich den Ausführungen des Verwaltungsgerichts entnehmen, dass es sich beim Konkurrenzstandort V. ... (ebenfalls) um ein Getriebewerk handelt (vgl. BA Rn. 163 f.), in dem Traktorengetriebe hergestellt werden (BA Rn. 176). Dass mangels Gleichartigkeit der hergestellten Produkte keine Konkurrenzsituation besteht, legt der Antragsteller nicht dar. Vielmehr ergibt sich aus den Ausführungen der Beigeladenen im Schreiben vom 23. Juni 2023 zur geplanten Neuerrichtung eines weiteren Getriebewerks in V. ..., dass die Standorte in M. ... und V. ... in unmittelbarer Konkurrenz zueinander stehen und es für weitere Investitionen in den Standort M. ... und damit in die Arbeitsplatzsicherung auf eine hohe Fertigungsquote ankommt.

33

2.2 Das Vorbringen des Antragstellers zu den Ausführungen des Verwaltungsgerichts zur unzumutbaren Beeinträchtigung der Konkurrenzfähigkeit (BA Rn. 165 ff.) genügt ebenfalls nicht den Darlegungsanforderungen des § 146 Abs. 4 Satz 3 VwGO.

34

Der Antragsteller trägt vor, der Beigeladenen gehe es bei der Beantragung der Sonntagsarbeit im Ergebnis darum, bei Rekordumsatz die Produktionskapazitäten zu erhöhen und damit im Ergebnis um Gewinnmaximierung und um Überbrückung, bis eine erhöhte Produktion im Ausland sichergestellt sei. Die geplante Errichtung eines weiteren Getriebewerks am Standort V. ... solle nach dem eigenen Vortrag der Beigeladenen dazu dienen, den anhaltend hohen Bedarf an Vario-Getrieben dauerhaft zu befrieden. Das Verwaltungsgericht stelle damit bei der Frage der Zumutbarkeit auf eine rein wirtschaftliche Betrachtungsweise ab, wobei in diesem Zusammenhang der Begriff des Umsatzverlustes unzutreffend sei, nachdem es um die Umsatzsteigerung und damit im Ergebnis um die Gewinnmaximierung gehe.

35

Das Verwaltungsgericht hat sowohl die von ihm zugrunde gelegten Maßstäbe für die Unzumutbarkeit (BA Rn. 167 f.) als auch die sich bei Anwendung dieser Maßstäbe auf den vorliegenden Fall ergebende Unzumutbarkeit (BA Rn. 170 ff.) ausführlich dargestellt. Entgegen der Behauptung des Antragstellers geht das Verwaltungsgericht nicht von einer „rein wirtschaftlichen Betrachtungsweise“ aus. Vielmehr hat das Verwaltungsgericht dargelegt, dass von einem unzumutbaren Umfang der Beeinträchtigung der Konkurrenzfähigkeit jedenfalls auszugehen sei, wenn sich die betriebliche Situation in Folge der Minderung von Absatz- oder Vertragschancen auf absehbare Zeit deutlich verschlechtere und der Betrieb durch die Beeinträchtigung Gefahr laufe, entscheidende Marktanteile und damit auf Dauer auch Arbeitsplätze zu verlieren. Eine Existenzgefährdung sei hingegen nicht notwendig (BA Rn. 167). Für die Annahme der Unzumutbarkeit der Beeinträchtigung reiche aus, wenn sich im Rahmen einer Prognose ergebe, dass sich die betriebliche Situation auf absehbare Zeit deutlich verschlechtere. In der Regel werde bereits die längere Betriebszeit der ausländischen Konkurrenz kurz- bis mittelfristig zu einer unzumutbaren Beeinträchtigung führen. Die Unzumutbarkeit müsse nicht das gesamte Unternehmen erfassen und sich auch nicht auf eine komplette Betriebsstätte beziehen. Vielmehr reiche es aus, wenn die Betriebsabteilung, die mit dem ausländischen Unternehmen in Wettbewerb stehe, ihrerseits unzumutbar in ihrer Konkurrenzfähigkeit beeinträchtigt werde (BA Rn. 168). Hierauf geht der Antragsteller nicht ein und kommt damit seiner Darlegungspflicht im Sinne des § 146 Abs. 4 Satz 3 VwGO nicht nach.

36

Soweit sich das Verwaltungsgericht in der Folge auf Angaben der Beigeladenen zu den wirtschaftlichen Folgen der Ablehnung von Sonn-/Feiertagsarbeit (Umsatzverlust von 217 Mio. €) gestützt (BA Rn. 170) hat, ist dies durchweg unter dem Blickwinkel der Konkurrenzsituation geschehen und nicht zu beanstanden, da der Begriff der „Konkurrenzfähigkeit“ im Sinne des § 13 Abs. 5 ArbZG die wirtschaftliche Wettbewerbssituation aufgreift und somit ohne die Betrachtung wirtschaftlicher Konsequenzen kaum zu beurteilen ist. Insbesondere für den hier in Rede stehenden Betriebsstandort M. ... ist das Verwaltungsgericht den Angaben der Beigeladenen gefolgt, wonach für den Fall der Nichtbewilligung der Sonntagsarbeit zu befürchten sei, dass eine Verlagerung von Fertigungskapazität in das Ausland, unter anderem auch an den Standort in Finnland, erfolge und die Gefahr des Abflusses von bereits genehmigten Investitionen in den Standort M. ... in das Ausland bestehe. Langfristig bestehe auch die Gefahr des Verlustes der Leitfunktion für das in M. ... gefertigte Vario-Getriebe mit entsprechenden Auswirkungen auf den Standort der Getriebemontage. Daraus wird deutlich, dass das Verwaltungsgericht den Begriff der Unzumutbarkeit nicht unter dem Blickwinkel der „Gewinnmaximierung“ ausgelegt hat, sondern auf die durch die Beeinträchtigung der Konkurrenzfähigkeit bedingten drohenden Absatz- und Ertragsverluste und damit verbunden den Verlust von Arbeitsplätzen abgestellt hat.

37

Zudem lässt § 13 Abs. 5 ArbZG eine unzumutbare Beeinträchtigung der Konkurrenzfähigkeit für die Bewilligung von Sonn-/Feiertagsarbeit nicht genügen; zusätzlich muss durch die Genehmigung von Sonn- und Feiertagsarbeit die Beschäftigung gesichert werden können. Ausnahmen von der Sonntagsarbeit sind also nicht allein aufgrund der wirtschaftlichen Interessen der jeweiligen Unternehmen zulässig; ebenso wenig ist der Schutz der Konkurrenzfähigkeit der Unternehmen Kern der Regelung. Vielmehr dient die Norm schon ausweislich ihres Wortlauts der Sicherung der Beschäftigung und damit der Verwirklichung des Sozialstaatsgebots (Art. 20 Abs. 3 GG), das als gleichrangiges Verfassungsgebot Einschränkungen des Sonn- und Feiertagsschutzes grundsätzlich rechtfertigen kann (vgl. SächsOVG, B.v. 16.8.2021 – 6 B 63/21 – juris Rn. 15). Hiervon ist auch das Verwaltungsgericht ausgegangen, das (auch) die Voraussetzungen der Beschäftigungssicherung ausführlich geprüft und bejaht hat (BA Rn. 173 ff.). Mit diesen Ausführungen setzt sich der Antragsteller nicht auseinander. Die Rüge des Antragstellers, die Auslegung des § 13 Abs. 5 ArbZG durch das Verwaltungsgericht sei mit Art. 140 GG i.V.m. Art. 139 WRV nicht vereinbar, geht daher an der Sache vorbei.

38

Überdies hat das Verwaltungsgericht zu dem bereits erstinstanzlich erfolgten Vortrag des Antragstellers zu einer Pressemitteilung der Beigeladenen vom 7. Februar 2023 betreffend einen Rekordumsatz im Jahr 2022 und der Ankündigung eines gesteigerten Nettoumsatzes mit einem Gewinn von 13,50 US-Dollar pro Aktie für das Jahr 2023 ausgeführt, dass dies jedenfalls nach summarischer Prüfung die nachvollziehbar dargelegte Unzumutbarkeit der Beeinträchtigung der Konkurrenzfähigkeit nicht hinreichend zu widerlegen vermöge (BA Rn. 172). Hiermit setzt sich der Antragsteller in der Beschwerdebegründung ebenfalls nicht auseinander.

39

2.3 Ohne Erfolg wendet der Antragsteller ein, es sei nicht ausreichend gewürdigt worden, dass, solange inländische Konkurrenzbetriebe ohne Sonntagsarbeit auskämen, längere Betriebszeiten im Ausland die Konkurrenzfähigkeit eines inländischen Betriebes in aller Regel nicht unzumutbar beeinträchtigen. Auch im Interesse dieser inländischen konkurrierenden Betriebe habe eine Ausnahmegenehmigung nicht erteilt werden dürfen. Aus der Beschwerdebegründung wird bereits nicht deutlich, um welche inländischen Konkurrenzbetriebe es sich handeln könnte. Sollte der Antragsteller damit die zuvor angesprochenen (Beschwerdebegründung S. 6) „inländischen Wettbewerber“ meinen, legt er nicht dar, dass diese sich in einer mit der vorliegenden Konkurrenzsituation vergleichbaren Lage befinden und dennoch ohne Sonntagsarbeit kommen. Zudem kommt § 13 Abs. 5 ArbZG keine drittschützende Funktion für etwaige Wettbewerber zu (Baeck/Deutsch/Winzer, Arbeitszeitgesetz, § 13 Rn. 97), so dass auch bei der Prüfung, ob längere Arbeitszeiten im Ausland die Konkurrenzfähigkeit des antragstellenden Betriebs unzumutbar beeinträchtigen, nicht auf die Situation inländischer Wettbewerber abgestellt werden kann. Für die Unzumutbarkeit der Beeinträchtigung der Konkurrenzfähigkeit spielt es folglich keine Rolle, ob vergleichbare inländische Betriebe eine Ausnahmegenehmigung gemäß § 13 Abs. 5 ArbZG beantragt oder sogar schon erhalten haben (Wichert in Boecken/Düwell/Diller/Hanau, Gesamtes Arbeitsrecht, 2. Aufl. 2022, § 13 ArbZG Rn. 46; Baeck/Deutsch/Winzer, a.a.O. Rn. 84 m.w.N.). Ansonsten müsste der Antrag des ersten

Unternehmens, das durch längere Arbeitszeiten im Ausland in seiner Konkurrenzfähigkeit unzumutbar beeinträchtigt ist, allein deshalb abgelehnt werden, weil andere inländische Unternehmen in einer vergleichbaren Situation (noch) keinen Antrag auf eine Bewilligung nach § 13 Abs. 5 ArbZG gestellt haben.

40

2.4 Soweit der Antragsteller vorträgt, die Beigeladene führe die unzumutbare Beeinträchtigung der Konkurrenzfähigkeit selbst herbei, weil sie beabsichtigte am Standort V. ... ein weiteres Getriebewerk zu errichten und erst die in der Übergangsphase erzielten Überkapazitäten am Standort M. ... den Puffer für den Aufbau eines neuen Standorts im Ausland ermöglichten, verhilft dies seiner Beschwerde nicht zum Erfolg. Diese Ausführungen bestätigen eher die Annahme des Verwaltungsgerichts, dass der Standort V. ... in Konkurrenz zu demjenigen der Beigeladenen in M. ... steht. Es wurde bereits ausgeführt, dass der Antragsteller der Annahme des Verwaltungsgerichts, auch eine konzerninterne Konkurrenz werde von § 13 Abs. 5

ArbZG erfasst, nicht substantiiert entgegengetreten ist.

41

Sollte das Vorbringen des Antragstellers dahingehend zu verstehen sein, dass seiner Auffassung nach die Bewilligung der Beschäftigung an Sonn- und Feiertagen nicht zur Beschäftigungssicherung beiträgt, sondern erst die Voraussetzungen für eine Verlagerung der Produktion nach V. ... schafft, so hat sich bereits das Verwaltungsgericht mit dem erstinstanzlichen nahezu wortgleichen Vorbringen des Antragstellers unter Gegenüberstellung der Erwiderung der Beigeladenen befasst (BA Rn. 176, insbes. S. 40 oben); es hat diese nicht für durchgreifend erachtet. Mit diesen Ausführungen des Verwaltungsgerichts setzt sich der Antragsteller ebenfalls nicht auseinander. Insbesondere tritt er dem Vorbringen der Beigeladenen, dass der zweite Standort in Finnland zusätzlich zum Standort M. ... errichtet werden soll, nicht substantiiert entgegen.

42

2.5 Mit der pauschalen Bezugnahme auf die erstinstanzlich eingereichten Schriftsätze nebst Beweisangeboten wird der Antragsteller den Auseinandersetzungs- und Darlegungserfordernissen des § 146 Abs. 4 Satz 3 VwGO ebenfalls nicht gerecht (vgl. BayVGH, B.v. 27.9.2021 – 10 CE 21.2473 – juris Rn. 14; B.v. 4.5.2021 – 10 CS 21.934 – juris Rn. 23).

43

Die Kostenentscheidung folgt aus § 154 Abs. 2, § 162 Abs. 3 VwGO. Die Streitwertfestsetzung beruht auf § 47 Abs. 1, § 53 Abs. 2 Nr. 2, § 52 Abs. 2 GKG in Verbindung mit Nr. 1.5 Satz 2 des Streitwertkatalogs für die Verwaltungsgerichtsbarkeit (wie Vorinstanz).

44

Dieser Beschluss ist nach § 152 Abs. 1 VwGO unanfechtbar.