Gericht: VG Regensburg
Aktenzeichen: RO 5 K 24.30
Sachgebiets-Nr: 420

Rechtsquellen:
§ 9 ABs. 1 ArbZG, § 13 Abs.3 Nr. 2 Buchst. b ArbZG, § 15 Abs. 2 ArbZG, Art. 3 Abs. 1 GG, Art. 5 Abs. 3 GG

Hauptpunkte:
Bewilligung/Zulassung der Beschäftigung von an einer privaten Hochschule angestellten Lehrkräften an Sonn- und Feiertagen (hier abgelehnt)

Leitsätze:

Urteil der 5. Kammer vom 04. August 2025

Az. RO 5 K 24.30

Bayerisches Verwaltungsgericht Regensburg
Im Namen des Volkes

In der Verwaltungsstreitsache

*****
vertreten durch den geschäftsführenden Gesellschafter
*****, *****

- Klägerin -

bevollmächtigt:
Rechtsanwälte *****
*****, *****

gegen

Freistaat Bayern
vertreten durch *****
*****, *****

- Beklagter -

beteiligt:
Regierung der Oberpfalz
als Vertreter des öffentlichen Interesses
Emmeramsplatz 8, 93047 Regensburg

wegen

Verlegung der Sonn- und Feiertagsruhe nach § 9 ArbZG

erlässt das Bayerische Verwaltungsgericht Regensburg, 5. Kammer, unter Mitwirkung von

Vorsitzendem Richter am Verwaltungsgericht *****
Richterin am Verwaltungsgericht *****
Richterin *****
ehrenamtlicher Richterin *****
ehrenamtlichem Richter *****

ohne mündliche Verhandlung

am 4. August 2025

folgendes

U r t e i l :

I. Die Klage wird abgewiesen.

II. Die Klägerin trägt die Kosten des Verfahrens.

III. Das Urteil ist im Kostenpunkt vorläufig vollstreckbar.

T a t b e s t a n d :

Die Klägerin begehrt die Bewilligung bzw. die Zulassung der Beschäftigung von Arbeitnehmern an Sonn- und Feiertagen abweichend von § 9 Arbeitszeitgesetz (ArbZG).

Die Klägerin ist eine private Hochschule, die die Studiengänge B.Sc. Physician Assistance, B.A. Medizinpädagogik, B.Sc. Angewandte Therapiewissenschaften, B.A. Soziale Arbeit, B.Sc. Psychiatrische Pflege, B.Sc. Intensiv- und Anästhesiepflege, B.Sc. Notfallpflege und M.A. Medizinpädagogik anbietet. Im Rahmen dieser Studiengänge wird unter anderem Blockunterricht durchgeführt. Im bisherigen Konzept der Hochschule ist vorgesehen, den Blockunterricht an Samstagen und Sonntagen zu veranstalten.

Mit Schreiben vom 5.7.2023 ließ die Klägerin die „Genehmigung“ der Beschäftigung der Lehrkräfte an Sonn- und Feiertagen abweichend von § 9 ArbZG über ihren Bevollmächtigten beim Beklagten beantragen.

Begründet wurde der Antrag damit, dass gemäß § 10 ArbZG Arbeitnehmer an Sonn- und Feiertagen unter anderem in Krankenhäusern und anderen Einrichtungen zur Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen beschäftigt werden dürften. Nach dem Sinn und Zweck dieser Norm müsse auch die Ausbildung von Pflegern und Pflegerinnen am Wochenende möglich sein, um die Behandlung, Pflege und Betreuung von Patienten in Krankenhäusern und anderen Einrichtungen sicherzustellen. Aufgrund einer allseits bekannten Unterbesetzung von Krankenhäusern mit Fachpersonal bestehe die große Herausforderung, die Ausbildung ohne zusätzlichen Abzug von Fachkräften vom Arbeitsmarkt für die Qualifizierungsphase anzubieten und durchzuführen. Hierdurch könne der auszubildende Personenkreis in hohem Maße beruflich tätig bleiben. Es bestehe durch das Konzept der Hochschule die Möglichkeit einer zum Beruf parallellaufenden Fort- und Weiterbildung, womit eklatante Lücken auf dem Arbeitsmarkt geschlossen werden könnten. Im Einzelnen sei es für die Studierenden wesentlich einfacher, sich die Wochenenden frei zu halten als einzelne Wochentage. Es werde ein unnötiger Eingriff in das komplexe Schichtsystem im medizinischen Bereich verhindert und einer weite-

ren allgemeinen personellen Unterbesetzung vorgebeugt. Dies diene auch dem gesamtgesellschaftlichen Interesse und der Aufrechterhaltung des Gesundheitssystems. Des Weiteren sei es hierdurch möglich, dass die Studierenden ihren Erholungsurlaub für die Erholung von den anstrengenden Diensten nutzen könnten und diesen nicht für Blocktage im Studium opfern müssten.

Eine Ausbildung ausschließlich an Samstagen sei nicht zielführend, da andernfalls beinahe jedes Wochenende mit Unterricht belegt wäre, wodurch Erholungsphasen nicht mehr möglich und Konflikte im Schichtsystem vorprogrammiert seien. Ohne das Studium am Wochenende würden weitaus mehr Arbeitskräfte in den Krankenhäusern, Pflegediensten und anderen betreuenden, sozialen Einrichtungen fehlen. Mit der Möglichkeit einer Weiterbeschäftigung sei für die Studierenden auch die Finanzierung des Studiums abgesichert.

Die Notwendigkeit des Blockunterrichts am Wochenende ergebe sich in den Fächern der Medizinpädagogik insbesondere daraus, dass die Lehrkräfte meist von Montag bis Freitag in ihren Schulen eingesetzt seien, weshalb es kaum möglich sei, für Blocktage unter der Woche abgestellt zu werden. Ein Unterricht in den Abendstunden sei für die Lehrkräfte eine besondere Belastung und deshalb kaum möglich, weil sie abends selbst mit der Unterrichtsvor- und -nachbereitung beschäftigt seien.

Es müsse sichergestellt werden, dass die bereits an der Hochschule Studierenden ihr Studium problemlos beenden können, da eine Veränderung des Studienmodells im Hinblick auf die dann notwendige Reduzierung des Anstellungsumfanges sowie Veränderungen in Schicht- und Urlaubsplänen zu nicht unerheblichen Konflikten mit ihren jeweiligen Arbeitsverhältnissen führen könne.

Im Antragsverfahren wurde mitunter eine Stellungnahme der Klägerin vorgelegt. In dieser legte sie unter anderem dar, dass nach § 10 Abs. 1 Nr. 7 ArbZG Arbeitnehmer in wissenschaftlichen Präsenzbibliotheken abweichend von § 9 ArbZG an Sonntagen beschäftigt werden dürften. § 10 Abs. 1 Nr. 3 ArbZG sei analog für die Durchführung praktischer Übungen und Experimente, etwa im Rahmen des Studiengangs Physician Assistance, bei dem Arztassistenten ausgebildet würden, anwendbar. Die hierfür erforderlichen medizinischen Einrichtungen und Gerätschaften seien an den regulären Arbeitstagen oftmals im Alltagsbetrieb eingebunden und eine entsprechende Nutzung zur praktischen Ausbildung nicht möglich.

Da in den Studiengängen die Vermittlung von Wissen unter anderem mittels „Spielereien, Quizzes, Filmvorführungen, Darbietungen, Rollenspiele[n], Fallbeispielen, Skill-Labs und Pra-

xiseinsätzen“ erfolge, glichen diese „Praxis-Durchführungen“ den Vorführungen und Darbietungen im Sinne des § 10 Abs. 1 Nr. 5 ArbZG. Eine Zusammenarbeit mit internationalen Partnern würde durch die Sonntagsarbeit unter anderem aufgrund der Zeitverschiebung ermöglicht werden.

Während des Antragsverfahrens teilte das Gewerbeaufsichtsamt dem Klägerbevollmächtigten mehrfach per E-Mail mit, dass der Erlass eines Ablehnungsbescheids beabsichtigt werde, und gab der Klägerin im Zuge dessen auch mehrmals die Möglichkeit zur weiteren Begründung des Antrags (Bl. 16–35 und 41–51 der Behördenakte).

Wegen weiterer Einzelheiten wird auf die Stellungnahmen und Schreiben der Klägerin und ihres Bevollmächtigten im Antragsverfahren verwiesen.

Unter dem 28.11.2023 erließ die ***** – Gewerbeaufsichtsamt – folgenden Bescheid, der, wie sich aus der Behördenakte (dort Bl. 63) ergibt, erst am 5.12.2023 versandfertig gemacht wurde und dem Klägerbevollmächtigten ausweislich des durch ihn vorgelegten Empfangsbekenntnisses (Bl. 24 der Gerichtsakte) am 7.12.2023 zuging:

„*1. Der Antrag auf Genehmigung der Beschäftigung von Arbeitnehmern an Sonn- bzw. Feiertagen abweichend von § 9 des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG) wird abgelehnt.*

2. Die Antragstellerin hat die Kosten (Gebühren und Auslagen) des Verfahrens zu tragen.
Die Gebühr wurde festgesetzt auf 702,00 Euro.
Die Auslagen betragen 0,00 Euro.
Die Gesamtkosten belaufen sich somit auf 702,00 Euro“.

Zur Begründung wird ausgeführt, dass der Antrag auf keine gesetzliche Genehmigungsgrundlage gestützt werde und die Voraussetzungen für § 13 Abs. 3 Nr. 2 Buchst. b ArbZG, § 13 Abs. 5 ArbZG oder § 15 Abs. 2 ArbZG als Genehmigungsgrundlagen nicht vorlägen.

Sonn- und Feiertage seien in der Bundesrepublik Deutschland grundsätzlich arbeitsfreie Tage, an denen ein Beschäftigungsverbot gelte. Nach Art. 140 Grundgesetz (GG) i.V.m. Art. 139 Weimarer Reichsverfassung (WRV) blieben der Sonntag und staatlich anerkannte Feiertage als Tage der Arbeitsruhe und der seelischen Erhebung verfassungsrechtlich geschützt. Dieses Schutzziel sei in § 1 Nr. 2 ArbZG formuliert und mit dem Beschäftigungsverbot von Arbeitnehmern an Sonn- und Feiertagen im Zeitraum von 0 bis 24 Uhr in § 9 Abs. 1 ArbZG umgesetzt.

Für die Genehmigung nach § 13 Abs. 3 Nr. 2 Buchst. b ArbZG sei das Auftreten besonderer Verhältnisse, also ein vom üblichen Arbeitsablauf abweichendes und demnach ein temporäres Ereignis erforderlich. Dies werde auch darin deutlich, dass der Gesetzgeber den Umfang der

genehmigungsfähigen Sonn- und Feiertage auf fünf limitiert habe. Im Genehmigungsantrag werde aber eine generelle und unbefristete Befreiung von Sonn- und Feiertagsarbeit beantragt. Es sei auch möglich, den Unterricht werktäglich durchzuführen. Auch sei weder vorgetragen noch ersichtlich, dass der Klägerin ohne die gewünschte Bewilligung ein unverhältnismäßiger wirtschaftlicher Schaden entstünde, der nicht anders als durch die Beschäftigung von Arbeitnehmern an Sonn- und Feiertagen abgewendet werden könnte.

Eine Bewilligung nach § 13 Abs. 5 ArbZG scheitere daran, dass der klägerische Betrieb in Konkurrenz zu nicht in der Bundesrepublik Deutschland ansässigen Betrieben stehen müsse. Eine Konkurrenzsituation sei nur dann gegeben, wenn es sich um gleiche oder gleichartige Produkte handele, die von der Konkurrenz auf dem gleichen Markt abgesetzt würden oder werden sollten. Die Beeinträchtigung der Konkurrenzfähigkeit der Klägerin müsse in erheblichem Maße durch die für die ausländischen Konkurrenzbetriebe zugelassenen längeren wöchentlichen Betriebszeiten verursacht und die Konkurrenzfähigkeit von unzumutbarem Umfang sein. Dies sei insbesondere dann anzunehmen, wenn die Beeinträchtigung der Konkurrenzfähigkeit auf längere Sicht zu einem Verlust von Marktanteilen und damit auf absehbare Zeit zu einer deutlichen Verschlechterung der betrieblichen Situation führen könne. Es sei aber im Genehmigungsantrag kein ausländisches Konkurrenzunternehmen genannt oder eine ausländische Konkurrenzsituation beschrieben worden. Eine in den Raum gestellte, möglicherweise einmal notwendige Kommunikation oder Zusammenarbeit mit internationalen Partnern an Wochenenden erfülle dieses Kriterium nicht. Lediglich im nationalen Wettbewerb mit staatlichen Hochschulen sehe sich die Klägerin einem unzulässigen Wettbewerbsnachteil ausgesetzt. Es sei, ohne dass es für § 13 Abs. 5 ArbZG darauf ankäme, festzustellen, dass die Bayerische Arbeitszeitverordnung (BayAzV) für die Personengruppe, auf die das ArbZG keine Anwendung finde, arbeitszeitrechtliche Regelungen treffe. Für Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst sehe § 19 ArbZG die Möglichkeit der Übertragung dieser Bestimmungen auch auf diese vor. Entgegen der Darstellungen der Klägerin könne aber auch gegenüber Beamten und Arbeitnehmern an staatlichen Hochschulen nicht ohne Weiteres Sonn- und Feiertagsarbeit gegen Gewährung von Freizeitausgleich angeordnet werden. Vielmehr sei diese Möglichkeit nach § 6 Abs. 1 BayAzV stets an ein dienstliches Erfordernis gebunden. Dem Amt sei nicht bekannt, dass an bayerischen staatlichen Hochschulen Lehrtätigkeit in den von der Klägerin angebotenen Ausbildungsrichtungen an Sonn- und Feiertagen basierend auf § 6 Abs. 1 BayAzV angeordnet worden wäre.

Eine Ausnahme sei auch nach § 15 Abs. 2 ArbZG nicht zuzulassen. Ein öffentliches Interesse im Sinne dieser Vorschrift sei nur dann gegeben, wenn das Interesse an der Sonn- und Feiertagsarbeit ein solches Gewicht erlangt habe, dass es gerechtfertigt erscheine, eine Ausnahme von der allgemeinen Arbeitsruhe am Sonntag und/oder Feiertag zuzulassen. Hieran seien

hohe Anforderungen zu stellen. Eine dringende Notwendigkeit im Sinne der Norm liege dann vor, wenn ohne eine erteilte Ausnahmebewilligung die öffentlichen Interessen beeinträchtigt würden und ganz erhebliche, für die Allgemeinheit nicht hinnehmbare Nachteile entstünden. Mit dem Dringlichkeitselement werde eine zeitliche Komponente eingeführt, die auch beinhalte, dass dem Unternehmen die Zeit fehle, um die Sonn- und Feiertagsarbeit durch organisatorische oder sonstige Maßnahmen abwenden zu können. Der klägerseits vorgetragene Fachkräftemangel finde sich in vielen Wirtschaftszweigen und sei daher ein gesamtvolkswirtschaftliches Problem. Es sei nicht erkennbar, dass der sonn- und feiertäglichen Lehrtätigkeit an der Hochschule der Klägerin zur Qualifizierung von Fachkräften im Gesundheitsbereich eine herausragende und übergeordnete Bedeutung für das öffentliche Interesse zukomme.

Es könne von der Klägerin verlangt werden, ein Unterrichtskonzept zu entwickeln, das sich am Sonn- und Feiertagsschutz ausrichte und nicht umgekehrt. Der Schutz der Arbeitnehmer und der Sonn- und Feiertagsruhe sei vorrangig gegenüber den betrieblichen Interessen der Klägerin zu bewerten.

Die Festsetzung der Gebühr beruhe auf Art. 1 Abs. 1, Art. 2, Art. 6, Art. 8 und Art. 10 Kostengesetz (KG) in der jeweils geltenden Fassung i.V.m. Tarif-Nr. 7.III.1 der Verordnung über den Erlass des Kostenverzeichnisses zum Kostengesetz (Kostenverzeichnis – KVz) in der jeweils geltenden Fassung.

Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf den Bescheid verwiesen.

Gegen den Bescheid hat die Klägerin durch ihren Bevollmächtigten Klage erheben lassen, die am 5.1.2024 bei Gericht eingegangen ist. Der Bescheid sei rechtswidrig und verletze die Klägerin in ihren Rechten. Zur näheren Begründung wurde durch den Klägerbevollmächtigten auf die Ausführungen im Antragsverfahren verwiesen.

Die Klägerin beantragt,

> unter Aufhebung des Bescheides des Beklagten vom 28.11.2023 wird der Beklagte verurteilt, der Klägerin antragsgemäß die Beschäftigung von Arbeitnehmern an Sonn- und Feiertagen abweichend von § 9 ArbZG zu genehmigen.

Der Beklagte beantragt,

> die Klage abzuweisen.

Zur Begründung werden im Wesentlichen die Ausführungen aus dem Bescheid vom 28.11.2023 wiederholt. Hinsichtlich § 13 Abs. 3 Nr. 2 Buchst. b ArbZG trägt der Beklagte vor, dass es sehr wohl möglich sei, den Unterricht ausschließlich werktags anzubieten. Dies werde schon daraus deutlich, dass die Klägerin im April 2023 mitgeteilt habe, dass der Lehrplan ab Herbst 2023 entsprechend umgestellt werde, um die Vorgaben des ArbZG zu erfüllen.

Die Klägerin ließ am 4.8.2025 erklären, mit einer Entscheidung ohne mündliche Verhandlung einverstanden zu sein. Der Beklagte gab die Erklärung selben Inhalts ebenfalls am 4.8.2025 ab.

Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf die Gerichts- und auf die elektronisch vorgelegte Behördenakte verwiesen.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

I.

Die Voraussetzungen für eine Entscheidung ohne mündliche Verhandlung lagen vor, nachdem die Beteiligten hierzu ihr Einverständnis i.S.v. § 101 Abs. 2 Verwaltungsgerichtsordnung (VwGO) erklärt haben.

II.

Die zulässige Klage ist nicht begründet. Es besteht kein Anspruch auf eine Bewilligung, bzw. Zulassung der Beschäftigung von Lehrkräften als Arbeitnehmer an Sonn- und Feiertagen abweichend von § 9 ArbZG.

1. Eine über den Wortlaut des Klageantrags hinausgehende Auslegung im Sinne des § 88 VwGO ist nicht geboten.

   Der klägerische Vortrag, insbesondere seine Ausführungen im Antragsverfahren, könnte zunächst aufgrund verschiedener zur Begründung herangezogener Fallgruppen des § 10 ArbZG auch so verstanden werden, dass als „Minus“ zur Bewilligung einer Ausnahme die Feststellung des Vorliegens eines gesetzlichen Ausnahmetatbestandes des § 10 ArbZG begehrt wird.

Das Gericht darf nach § 88 VwGO nicht über das klägerische Begehren hinausgehen, ist aber an die Fassung der Anträge nicht gebunden. Maßgeblich ist das tatsächliche Rechtsschutzbegehren, für das neben dem Klageantrag unter anderem auch die dazugehörige Begründung und die Interessenlage des Klägers zu berücksichtigen ist (BVerwG, U.v. 26.4.2018 – 3 C 11/16 – juris Rn. 14).

Es wird hier allerdings nicht ausdrücklich beantragt, die Zulässigkeit einer Beschäftigung nach § 10 ArbZG gemäß § 13 Abs. 3 Nr. 1 ArbZG festzustellen. Hierfür wäre nach Nr. 9.1 der Anlage zur ZustV-GA im Übrigen die R1***** – Gewerbeaufsicht – zuständig, an die sich der Klägerbevollmächtigte jedenfalls ausweislich der dem Gericht vorliegenden Akten nicht gewendet hat. Vielmehr beschränkt sich der Klageantrag auf eine antragsgemäße „Genehmigung“ der Beschäftigung von Arbeitnehmern an Sonn- und Feiertagen abweichend von § 9 ArbZG. Da die Klägerin durch ihren anwaltlichen Bevollmächtigten vertreten wird, kommt dem Wortlaut der Antragsfassung gesteigerte Bedeutung zu (st. Rspr., siehe etwa BVerwG, U.v. 26.4.2018 – 3 C 11/16 – juris Rn. 14; B.v. 13.1.2012 – 9 B 56/11 – juris Rn. 8).

Eindeutige Anhaltspunkte dafür, dass das tatsächliche Klagebegehren diesbezüglich von dem Klageantrag abweicht, sind nicht ersichtlich. Die Ausführungen in der Stellungnahme der Klägerin, gemäß § 10 Abs. 1 Nr. 7 ArbZG Arbeitnehmer in wissenschaftlichen Präsenzbibliotheken an Sonntagen beschäftigen zu dürfen, werden seitens des Gerichts nicht als Antrag auf Feststellung der Zulässigkeit der Beschäftigung gewertet, da sich der Antrag selbst lediglich auf Lehrkräfte, nicht aber auf sonstige Mitarbeiter der Hochschule bezieht. In der Begründung wird sonst nicht unmittelbar auf in § 10 Abs. 1 ArbZG aufgelistete Ausnahmetatbestände abgestellt, sondern solche lediglich vergleichend zur Begründung des Anspruchs auf eine Ausnahmebewilligung herangezogen, um die vermeintliche Nähe der vorliegenden Fallkonstellation zu einem gesetzlich vorgesehenen Ausnahmetatbestand zu verdeutlichen. Der Klägerbevollmächtigte stellt aber gerade nicht darauf ab, dass die Voraussetzungen eines Ausnahmetatbestands unmittelbar vorliegen. Es liegt daher nahe, dass auch keine Feststellung der Zulässigkeit einer Beschäftigung nach § 10 ArbZG angestrebt wird.

Das klägerische Begehr ist nach dem erkennbaren Rechtsschutzziel hingegen nicht auf die Prüfung solcher Ausnahmetatbestände begrenzt, die eine generelle – also nicht auf eine Höchstzahl von Sonn- und Feiertagen beschränkte – Bewilligungs- bzw. Zulassungsmöglichkeit vorsehen (vgl. VG Hamburg, B.v. 13.3.2014 – 8 E 175/14 – nicht veröffentlicht). Dieses Verständnis des Klageantrags steht auch mit seinem Wortlaut in Einklang, wenn auch erkennbar ist, dass eine nicht auf einzelne Sonn- und Feiertage beschränkte Bewilligung, bzw. Zulassung, vorrangig begehrt wird.

2. Die Klage ist zulässig.

   Soweit die Klage in Form der Versagungsgegenklage auf antragsgemäße Bewilligung bzw. Zulassung einer Ausnahme von § 9 ArbZG für die Beschäftigung von Arbeitnehmern gerichtet ist, ist sie als Verpflichtungsklage gemäß § 42 Abs. 1 Alt. 2 VwGO hinsichtlich der Aufhebung der im angegriffenen Bescheid enthaltenen Kostenentscheidung als Anfechtungsklage gemäß § 42 Abs. 1 Alt. 1 VwGO statthaft.

   Die Klage hat die Monatsfrist des § 74 Abs. 2, bzw. des § 74 Abs. 1 Satz 1, Abs. 1 Satz 2 VwGO gewahrt. Der auf den 28.11.2023 datierte Bescheid wurde ausweislich der Behördenakte erst am 5.12.2023 versandfertig gemacht und ist dem Bevollmächtigten der Klägerin, wie sich aus dem von ihm vorgelegten Empfangsbekenntnis ergibt, am 7.12.2023 zugegangen.

3. Die Klage ist jedoch nicht begründet.

   a) Der Freistaat Bayern ist als Rechtsträger der ***** – Gewerbeaufsichtsamt – im Sinne des § 78 Abs. 1 Nr. 1 VwGO passivlegitimiert.

      Die ***** ist gemäß § 1 Abs. 1 Satz 1 der Verordnung über gewerbeaufsichtliche Zuständigkeiten (ZustV-GA) für ihren örtlichen Bereich zuständig für den Vollzug aller in § 10 Nr. 2 Buchst. g bis l und § 12 Nr. 1 Buchst. c und d der Verordnung über die Geschäftsverteilung der Bayerischen Staatsregierung den Staatsministerien für Umwelt und Verbraucherschutz und für Familie, Arbeit und Soziales übertragenen Aufgaben, soweit sich nicht aus der Anlage zur ZustV-GA etwas anderes ergibt. Die ***** – Gewerbeaufsichtsamt – ist damit zuständige Aufsichtsbehörde im Sinne des § 17 Abs. 1 ArbZG, soweit nicht die §§ 7 Abs. 5, 13 Abs. 3 Nr. 1, Abs. 4 oder 15 Abs. 1 Nr. 2 ArbZG maßgeblich sind, für die ausweislich Nr. 9.1 der Anlage zur ZustV-GA eine besondere Zuständigkeit der ***** – Gewerbeaufsicht – besteht.

   b) Es ist zunächst unerheblich, dass keine Anhaltspunkte dafür bestehen, dass die Kirchen von der Einleitung des Verfahrens benachrichtigt worden sind.

      Gemäß Art. 13 Abs. 2 Satz 2 Bayerisches Verwaltungsverfahrensgesetz (BayVwVfG) hat die Behörde einen Dritten, für den der Ausgang des Verfahrens rechtsgestaltende Wirkung hat – wobei diesbezüglich die bloße Möglichkeit bei einem bestimmten Verfahrensausgang genügt (Gerstner-Heck in: BeckOK VwVfG, Bader/Ronellenfitsch, 68. Edition, Stand 1.7.2025, § 13 Rn. 20; Schlatmann in: Kopp/Ramsauer, VwVfG, 25. Aufl. 2024, § 13 Rn. 41) –, auf dessen Antrag als Beteiligten zu dem Verfahren hinzuziehen. Ist der

Dritte oder sind die Dritten der Behörde bekannt, so hat sie diesen oder diese von der Einleitung des Verfahrens zu benachrichtigen, Art. 13 Abs. 2 Satz 2 a.E. BayVwVfG.

Nach der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts (BVerwG) können – je nach Ausgang des Bewilligungsverfahrens nach dem ArbZG – Rechte der Kirchen als als Körperschaften des öffentlichen Rechts verfasste Religionsgemeinschaften aus Art. 4 Abs. 1 und 2 GG und Art. 140 GG i.V.m. Art. 139 WRV beeinträchtigt werden (BVerwG, U.v. 6.5.2020 – 8 C 5/19 – juris Rn. 14 f.). Ein Antrag der Kirchen ist zwar nicht ersichtlich. Ob diese dem Beklagten als Körperschaften des öffentlichen Rechts insoweit im Sinne des Art. 13 Abs. 2 Satz 2 a.E. BayVwVfG bekannt sind, dass der Beklagte sie von der Einleitung eines Bewilligungsverfahrens nach dem ArbZG benachrichtigen muss, kann vorliegend aber dahinstehen.

Zum einen ist im Rahmen der Verpflichtungsklage lediglich zu prüfen, ob ein Anspruch auf den begehrten Verwaltungsakt bzw. auf eine ermessensfehlerfreie Verbescheidung besteht, weshalb formelle Fehler nicht ohne Weiteres zu einer entsprechenden Verpflichtung führen. Zum anderen wäre die Klägerin selbst bei Unterstellung eines entsprechenden Verfahrensfehlers nicht in ihren eigenen Rechten betroffen, da die fehlende Mitwirkungsmöglichkeit lediglich die Interessen der Kirchen beträfe (SächsOVG, U.v. 16.8.2021 – 6 B 63/21 – juris Rn. 13).

Im Übrigen handelt es sich bei den hier in Frage stehenden Vorschriften um gebundene Entscheidungen. Teils sehen sie schon kein Ermessen vor, teils sind bereits die für das Entschließungs- und Auswahlermessen erforderlichen Voraussetzungen auf der Tatbestandsseite nicht erfüllt. Es ist daher im Sinne des Art. 46 BayVwVfG offensichtlich, dass selbst bei einem unterstellten Verfahrensfehler dieser die Entscheidung in der Sache nicht beeinflusst hat.

c) Ein Anspruch auf Bewilligung oder Zulassung einer Ausnahme zum Beschäftigungsverbot von Lehrkräften als Arbeitnehmer an Sonn- und Feiertagen besteht nicht.

aa) Gemäß § 9 Abs. 1 ArbZG dürfen Arbeitnehmer an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen von 0 bis 24 Uhr nicht beschäftigt werden. Der Schutz des Sonntags und der staatlich anerkannten Feiertage als Tage der Arbeitsruhe und der seelischen Erhebung der Arbeitnehmer ist in § 1 Nr. 2 ArbZG als einer der Zwecke des ArbZG ausdrücklich genannt. Diesem Schutz wird aufgrund des nahezu identischen Wortlauts des Art. 139 WRV wegen Art. 140 GG Verfassungsrang zuteil. Durch den Gesetz-

geber ist die institutionelle Garantie des Sonntags auch einfachgesetzlich zu gewährleisten (Baeck/Deutsch/Winzer in: Baeck/Deutsch/Winzer, ArbZG, 4. Aufl. 2020, § 1 Rn. 13 f.).

bb) Das ArbZG kennt allerdings einige Ausnahmen zum grundsätzlichen Beschäftigungsverbot. Teils unterliegen diese Ausnahmen Beschränkungen wie etwa einer Höchstzahl an Sonn- und Feiertagen, teils handelt es sich um gesetzliche Ausnahmen, die keiner Genehmigung durch die Aufsichtsbehörde bedürfen. Durch die Ausnahmevorschriften wird der Schutzauftrag der in Art. 4 Abs. 1 und 2 GG verankerten Religionsfreiheit konkretisiert (BVerwG, U.v. 6.5.2020 – 8 C 5/19 – juris Rn. 16). Vorliegend kommen für einen Anspruch auf Bewilligung bzw. Zulassung einer Ausnahme die Vorschriften des § 13 Abs. 3 Nr. 2 Buchst. b ArbZG, § 13 Abs. 5 ArbZG und § 15 Abs. 2 ArbZG in Betracht.

(1) Nach § 13 Abs. 3 Nr. 2 Buchst. b ArbZG kann die Aufsichtsbehörde an bis zu fünf Sonn- und Feiertagen im Jahr abweichend von § 9 ArbZG bewilligen, Arbeitnehmer zu beschäftigen, wenn besondere Verhältnisse zur Verhütung eines unverhältnismäßigen Schadens dies erfordern.

Besondere Verhältnisse im Sinne dieser Vorschrift sind dann zu bejahen, wenn eine Situation vorliegt, die vom üblichen Arbeitsablauf abweicht, weshalb also gerade nicht der Dauerzustand umfasst ist (Baeck/Deutsch/Winzer in: Baeck/Deutsch/Winzer, ArbZG, 4. Aufl. 2020, § 13 Rn. 40). Die Ausnahmesituation darf auch nicht vom Arbeitgeber selbst geschaffen sein (BVerwG, U.v. 27.1.2021 – 8 C 3/20 – juris Rn. 22). Als Beispiele sind in der Literatur etwa Notfälle wie Explosion, Brand, Hochwasser oder Stromausfall anerkannt (siehe etwa Tiedemann in: Greiner, ArbZG, 17. Aufl. 2025, § 13 Rn. 46; Kock in: BeckOK Arbeitsrecht, 76. Edition Stand 1.6.2025, ArbZG § 13 Rn. 21.1). Zwar kann auch etwa ein saisonaler Spitzenbedarf als besonderes Verhältnis in Betracht kommen, doch auch in diesem Fall wäre gerade bei vorhersehbaren Ereignissen die Betriebsorganisation am verfassungsrechtlich verankerten Sonn- und Feiertagsschutz auszurichten (BayVGH, B.v. 18.12.2015 – 22 CS 15.2716 – juris Rn. 3).

Vorliegend wurde schon nicht nachvollziehbar und substantiiert dargelegt, inwiefern der Bedarf nach Blockunterricht an Sonn- und Feiertagen auf außerhalb der Hochschule gelegenen Umständen beruht. Nach allgemeiner Lebenserfahrung ist nicht ohne Weiteres nachvollziehbar, weshalb es für Studierende der Hochschule, die sich parallel zu ihrem bereits ausgeübten Beruf im medizinischen Bereich fort- und

weiterbilden, wesentlich einfacher sein soll, sich die Wochenenden frei zu halten als einzelne Tage unter der Woche. Begründet wurde diese Aussage klägerseits unter anderem damit, dass durch den Blockunterricht am Wochenende ein unnötiger Eingriff in das komplexe Schichtsystem im medizinischen Bereich verhindert und einer allgemeinen personellen Unterbesetzung vorgebeugt werde. Den Studierenden werde es so ermöglicht, den Arbeitsumfang in der Arbeitswoche freizuhalten. Auch könnten sie ihren Erholungsurlaub zur Erholung nutzen und müssten diese nicht für Blocktage im Studium einsetzen. Bei einer Ausbildung ausschließlich an Samstagen seien Konflikte im Schichtsystem vorprogrammiert.

Gerade im Schichtsystem im medizinischen Bereich liegt es nach allgemeiner Lebenserfahrung nahe, dass Schichten auch an Sonn- und Feiertagen übernommen werden müssen. Dies verkennt auch der Klägerbevollmächtigte nicht, indem er selbst ausführt, dass neben der arbeitnehmerischen Tätigkeit an Sonn- und Feiertagen unter anderem in Krankenhäusern und anderen Einrichtungen zur Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen nach dem Sinn und Zweck der Norm auch die Ausbildung von Pflegekräften am Wochenende möglich sein müsse. Es wurde allerdings nicht dargelegt, wieso die bereits in einem Schichtsystem, das regelmäßig auch Sonn- und Feiertage umfassen dürfte, berufstätigen Studierenden sich gerade diese freihalten können, andere Wochentage hingegen nicht. Inwiefern einer allgemeinen personellen Unterbesetzung durch den Blockunterricht an Sonn- und Feiertagen vorgebeugt werde, erschließt sich der erkennenden Kammer auch nicht, da sich durch diesen die Personalstärke in Summe nicht erhöht, sondern sich die Abwesenheit der betroffenen Personen nur auf andere Tage verschiebt. Die Eingriffe in das medizinische Schichtsystem und vorprogrammierte Konflikte, auf die der Klägerbevollmächtigte abstellt, dürften in ähnlicher Form auch dann vorliegen, wenn die Ausbildung an festgelegten Sonn- und Feiertagen stattfindet.

Im Übrigen wurde auch kein zu verhütender unverhältnismäßiger Schaden dargelegt. Dieser muss über die mit der allgemeinen Sonn- und Feiertagsruhe einhergehenden wirtschaftlichen Einbußen hinausgehen (VG Berlin, B.v. 9.4.2020 – VG 4 L 132/20 – Beck RS 2020, 5626, Rn. 6). Zur Prüfung der Unverhältnismäßigkeit müsste eine konkrete Prognose zur Schadenshöhe angestellt und vorgelegt werden (Höfer in: BeckOK Arbeitsschutzrecht, 23. Edition Stand 1.7.2025, ArbZG § 13 Rn. 57). Es ist weder ein Nachweis des zu befürchtenden Schadens vorgelegt noch ein solcher in hohem Grade wahrscheinlich gemacht worden (vgl. zu diesem Maßstab VG Berlin, B.v. 9.4.2020 – VG 4 L 132/20 – Beck RS 2020, 5626, Rn. 5; VG

Düsseldorf, U.v. 15.1.2018 – 29 K 8347/15 – juris Rn. 59 und 70; VG Kassel, U.v. 16.5.2017 – 3 K 2203/14.KS – juris Rn. 42).

Nachdem die Tatbestandsvoraussetzungen des § 13 Abs. 3 Nr. 2 Buchst. b ArbZG schon nicht vorliegen, war dem Beklagten eine Ermessensentscheidung nicht eröffnet.

(2) Gemäß § 13 Abs. 5 ArbZG hat die Aufsichtsbehörde abweichend von § 9 ArbZG die Beschäftigung von Arbeitnehmern an Sonn- und Feiertagen zu bewilligen, wenn bei einer weitgehenden Ausnutzung der gesetzlich zulässigen wöchentlichen Betriebszeiten und bei längeren Betriebszeiten im Ausland die Konkurrenzfähigkeit unzumutbar beeinträchtigt ist und durch die Genehmigung von Sonn- und Feiertagsarbeit die Beschäftigung gesichert werden kann. Es handelt sich um eine gebundene Entscheidung.

Auch hier liegen jedoch bereits die gesetzlichen Tatbestandsvoraussetzungen nicht vor. Der Telos des § 13 Abs. 5 ArbZG ist, die Konkurrenzfähigkeit inländischer Unternehmen zu ihren ausländischen Konkurrenten zu gewährleisten (Tiedemann in: Greiner, ArbZG, 17. Aufl. 2025, § 13 Rn. 56).

Eine Konkurrenzsituation zu ausländischen Hochschulen wird jedoch schon nicht behauptet und erst recht nicht dargelegt. Vielmehr wird in der Stellungnahme der Klägerin lediglich auf eine mögliche internationale Zusammenarbeit abgestellt, aufgrund derer es wegen einer Zeitverschiebung oder anderen, nicht näher präzisierten Gegebenheiten es notwendig sein könnte, gerade an Sonn- und Feiertagen zu kommunizieren, zusammenzuarbeiten oder Lehre anzubieten. Eine etwaige – im Übrigen auch nur vage angedeutete, auf die Zukunft bezogene und nicht näher glaubhaft gemachte – mögliche Zusammenarbeit ist rein begrifflich schon nicht von einer Konkurrenzsituation erfasst, im Rahmen derer die Unternehmen denknotwendig miteinander im Wettbewerb stehen.

(3) Gemäß § 15 Abs. 2 ArbZG kann die Aufsichtsbehörde über die in diesem Gesetz vorgesehenen Ausnahmen hinaus weitergehende Ausnahmen zulassen, soweit sie im öffentlichen Interesse dringend nötig werden.

Es handelt sich demnach um eine Vorschrift, die erst dann greift, wenn die im ArbZG vorgesehenen Ausnahmetatbestände nicht ausreichen. Allerdings müssen bei der

Prüfung dieser Norm in besonderem Maße der Ausnahmecharakter und die verfassungsrechtlich geschützte Sonn- und Feiertagsruhe beachtet werden, weshalb ein hoher Maßstab anzulegen ist (Kock in: BeckOK Arbeitsrecht, 76. Edition Stand 1.6.2025, ArbZG § 15 Rn. 9).

Vom Begriff des öffentlichen Interesses ist nur ein solches der Allgemeinheit – also eines erheblichen Teils der Bevölkerung – umfasst, das darüber hinaus ein gewisses Gewicht erreichen muss (VG Berlin, B.v. 9.4.2020 – 4 L 132/20 – juris Rn. 10; Baeck/Deutsch/Winzer in: Baeck/Deutsch/Winzer, ArbZG, 4. Aufl. 2020, § 15 Rn. 33, m.w.N.; Kock in: BeckOK Arbeitsrecht, 76. Edition Stand 1.6.2025, ArbZG § 15 Rn. 10). Als Beispiele werden in der Literatur etwa die Sicherstellung der Versorgung der Bevölkerung mit Lebensmitteln, Strom, Gas und Wasser genannt (Baeck/Deutsch/Winzer in: Baeck/Deutsch/Winzer, ArbZG, 4. Aufl. 2020, § 15 Rn. 33; Roloff in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 25. Aufl. 2025, ArbZG § 15 Rn. 4).

Abzustellen ist nicht auf die üblichen, sondern auf dringende Bedürfnisse der Bevölkerung. Die Dringlichkeit ist hierbei als Zeitmoment zu verstehen (Kock in: BeckOK Arbeitsrecht, 76. Edition Stand 1.6.2025, ArbZG § 15 Rn. 12). Sie wird dann bejaht, wenn ohne unverzügliche Ausnahmebewilligung eine nachhaltige Beeinträchtigung der öffentlichen Interessen droht (Baeck/Deutsch/Winzer in: Baeck/Deutsch/Winzer, ArbZG, 4. Aufl. 2020, § 15 Rn. 34), etwa indem sonst erhebliche Schäden entstünden oder größere Mengen an Lebensmitteln zu verderben drohen (vgl. VG Berlin, B.v. 9.4.2020 – 4 L 132/20 – juris Rn. 10). Größere Annehmlichkeiten für die betroffenen Gruppen als solche genügen hingegen nicht (VG Berlin, B.v. 9.4.2020 – 4 L 132/20 – juris Rn. 10; siehe auch Baeck/Deutsch/Winzer in: Baeck/Deutsch/Winzer, ArbZG, 4. Aufl. 2020, § 15 Rn. 33).

Vorliegend sind keine Anhaltspunkte dafür ersichtlich, dass eine Ausnahme vom Beschäftigungsverbot für Arbeitnehmer für die private Hochschullehre an Sonn- und Feiertagen im öffentlichen Interesse dringend nötig wäre.

Das Gericht verkennt hierbei die Notwendigkeit der Qualifikation von Fachkräften für das Gesundheitssystem und den damit einhergehenden grundsätzlichen gesellschaftlichen Nutzen nicht. Es ist hinreichend bekannt, dass der Fachkräftemangel im Gesundheitswesen besonders ausgeprägt ist (siehe etwa Tagesschau, Personalnot hier führt zu Personalnot dort, Stand 16.11.2024, abrufbar unter

https://www.tagesschau.de/wirtschaft/arbeitsmarkt/fachkraeftemangel-arbeitsmarkt-branchen-100.html).

Gleichwohl ist nicht ersichtlich, inwiefern ohne unverzügliche Ausnahmebewilligung eine nachhaltige Beeinträchtigung eines erheblichen Teils der Bevölkerung droht. Soweit der Klägerbevollmächtigte vorträgt, dass den im medizinischen Schichtsystem berufstätigen Studierenden durch Blockunterricht an Sonn- und Feiertagen ermöglicht werde, ihren Arbeitsumfang in der Arbeitswoche freizuhalten, was der Aufrechterhaltung des Gesundheitssystems diene, ist ihm abermals entgegenzuhalten, dass der Arbeitsumfang in der Summe wohl auch bei einer Verlegung der Blockunterrichtstage gleichbliebe. Es ist nicht vorgetragen worden und bei lebensnaher Betrachtung auch nicht naheliegend, dass die betroffenen Studierenden auch ohne ihr Studium ohne Weiteres im Schichtsystem im medizinischen Bereich jeden Sonn- und Feiertag frei hätten.

Nichts anderes gilt für Studierende, die an den Sonn- und Feiertagen nicht beruflich tätig sind. Dass durch werktags stattfindenden Blockunterricht, währenddessen sie dem Gesundheitssystem dann nicht zur Verfügung stehen, eine nachhaltige Beeinträchtigung ebendessen droht, ist schon nicht vorgetragen. Jedenfalls fehlt es in diesem Fall auch am Dringlichkeitsmoment.

Soweit hinsichtlich der Fächer der Medizinpädagogik vorgetragen wird, dass sich die Notwendigkeit zu Blocktagen neben Samstagen auch an Sonn- und Feiertagen dadurch ergäbe, dass die Lehrkräfte meist von Montag bis Freitag in ihren Schulen eingesetzt würden und ein Unterricht in den Abendstunden aufgrund der Unterrichtsvor- und -nachbereitung für die unterwöchige Tätigkeit eine besondere Belastung für die Lehrkräfte darstellte, lässt dies kein anderes Ergebnis zu. Im Gegenteil, das Beschäftigungsverbot an Sonn- und Feiertagen nach § 9 Abs. 1 ArbZG dient gerade dem Schutz der Arbeitnehmer. Im Übrigen sieht Art. 5 der Richtlinie 2003/88/EG vom 4.11.2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (EU-Arbeitszeitrichtlinie) eine kontinuierliche Mindestruhezeit von 24 Stunden zuzüglich einer täglichen Ruhezeit von elf Stunden pro Siebentageszeitraum vor. Eine solche wäre nach dem klägerischen Vortrag nicht mehr ohne Weiteres gewährleistet. Die Umsetzung dieses Artikels der Richtlinie in innerstaatliches Recht erfolgt unter anderem gerade auch durch die Sonn- und Feiertagsruhe des § 9 Abs. 1 ArbZG (Gallner in: Franzen/Gallner/Oetker, Kommentar zum europäischen Arbeitsrecht, 5. Aufl. 2024, RL 2003/88/EG Art. 5 Rn. 4).

Eine Nähe zu den in § 10 Abs. 1 ArbZG aufgelisteten Anlässen und Berufen, für die eine Sonn- und Feiertagsbeschäftigung gesetzlich zugelassen ist, ist nicht in dem für die strengen Voraussetzungen des § 15 Abs. 2 ArbZG erforderlichen Maße ersichtlich.

Dies gilt zunächst für die von § 10 Abs. 1 Nr. 3 ArbZG erfasste Fallgruppe der Arbeitnehmer in Krankenhäusern und anderen Einrichtungen zur Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen. Es handelt sich hierbei um Tätigkeiten, die schon wegen des Sozialstaatsprinzips des Art. 20 Abs. 1 GG und des Rechts auf Leben und körperliche Unversehrtheit, Art. 2 Abs. 2 GG, nicht auf Werktage verschoben werden können (Baeck/Deutsch/Winzer in: Baeck/Deutsch/Winzer, ArbZG, 4. Aufl. 2020, § 10 Rn. 28 und 31). Unter Umständen – etwa bei hochgradiger Pflegebedürftigkeit einer Person – dürfte andernfalls sogar die in Art. 1 Abs. 1 GG verankerte Menschenwürde tangiert werden.

Diese Erwägungen sind nicht vergleichbar mit der Aus-, Fort- und Weiterbildung im medizinischen Bereich an sich. Nichts anderes folgt daraus, dass die Klägerin vorträgt, dass die für die praktischen Übungen erforderlichen medizinischen Einrichtungen und Gerätschaften an den regulären Arbeitstagen oftmals im Alltagsbetrieb eingebunden seien und eine entsprechende Nutzung zu Ausbildungszwecken dann nicht möglich sei. Hierbei ist schon nicht substantiiert dargelegt worden, dass sämtliche erforderliche medizinische Einrichtungen und Gerätschaften ausschließlich am Sonntag zu Ausbildungszwecken benutzt werden können. Vielmehr wurde im klägerischen Vortrag selbst das Wort „oftmals“ benutzt, wodurch deutlich wird, dass eine Verwendung außerhalb der Sonn- und Feiertage – wenn auch nur eingeschränkt und gegebenenfalls mit größerem organisatorischen Aufwand – durchaus möglich ist. Dass sämtliche verfügbaren und erforderlichen medizinischen Einrichtungen und Gerätschaften auch abends und am Samstag ganztägig in den Alltagsbetrieb eingebunden sind und daher zu Ausbildungszwecken nicht zur Verfügung stehen, ist bei lebensnaher Betrachtung im Übrigen auch nicht realistisch. Darauf kommt es letztlich aber auch nicht an, da die Nutzung medizinischer Einrichtungen und Gerätschaften zu Ausbildungszwecken nicht mit der unaufschiebbaren Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen vergleichbar sind.

Soweit die Klägerin vorträgt, dass das Erlernte auch unter anderem mittels „Spielereien, Quizzes, Filmvorführungen, Darbietungen, Rollenspiele[n], Fallbeispielen, Skill-Labs und Praxiseinsätzen“ erfolge, gleichen diese Beispiele entgegen ihrer Auffassung nicht den von § 10 Abs. 1 Nr. 5 ArbZG erfassten Musikaufführungen,

Theatervorstellungen, Filmvorführungen, Schaustellungen, Darbietungen und anderen ähnlichen Veranstaltungen. Der Ausnahmetatbestand fußt nämlich darauf, dass er Veranstaltungen erfasst, die von der Allgemeinheit typischerweise vermehrt an Sonn- und Feiertagen in Anspruch genommen werden und ansonsten die kollektive Teilhabe an Kultur und Freizeitaktivitäten erschwert würde (Baeck/Deutsch/Winzer in: Baeck/Deutsch/Winzer, ArbZG, 4. Aufl. 2020, § 10 Rn. 37). Es muss sich daher um öffentliche Veranstaltungen handeln (Kock in: BeckOK Arbeitsrecht, 76. Edition Stand 1.6.2025, ArbZG § 10 Rn. 12). Dies ist bei den durch die Klägerin vorgetragenen Beispielen gerade nicht der Fall. Des Weiteren dürfte trotz der Beispiele der lehrende Charakter des Blockunterrichts deutlich überwiegen.

Da nach alledem die Tatbestandsvoraussetzungen des § 15 Abs. 2 ArbZG schon nicht vorliegen, war auch diesbezüglich keine Ermessensentscheidung durch den Beklagten vorzunehmen.

cc) Bedenken dahingehend, dass im Vergleich zu staatlichen Hochschulen ein Verstoß gegen den allgemeinen Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG vorliegt, bestehen nicht.

In ihrer Stellungnahme sieht die Klägerin in der Ablehnung einer Ausnahmegenehmigung für das Abhalten von Lehre an privaten Hochschulen an Sonntagen wegen § 6 Abs. 1 BayAzV eine Ungleichbehandlung der privaten im Vergleich zu den staatlichen Hochschulen in Bayern. Dies stelle aufgrund der damit einhergehenden Freiheiten in der Lehre auch einen unzulässigen Wettbewerbsvorteil für staatliche Hochschulen dar.

Eine Anordnung zu Dienst an Sonn- und Feiertagen nach § 6 Abs. 1 Satz 1 BayAzV – ggf. in Verbindung mit § 19 ArbZG, § 13 BayAzV hinsichtlich hoheitlicher Aufgaben im öffentlichen Dienst auch auf Arbeitnehmer – ist, wie sich aus dem Wortlaut der Vorschrift ergibt, durch die obersten Dienstbehörden und von ihnen ermächtigte Behörden nur dann möglich, wenn es die dienstlichen Verhältnisse erfordern. Hieraus ergibt sich bereits, dass eine Notwendigkeit für die Arbeit gerade an Sonn- und Feiertagen bestehen muss. Im Übrigen wären auch hier die verfassungsrechtlichen Implikationen der Sonn- und Feiertagsruhe zu berücksichtigen. Dem Gewerbeaufsichtsamt der ***** ist kein Fall bekannt, dass an bayerischen staatlichen Hochschulen in der von der Klägerin angebotenen Ausbildungsrichtungen Lehrtätigkeit an Sonn- und Feiertagen aufgrund § 6 Abs. 1 BayAzV angeordnet wurde. Es ist auch klägerseits kein konkreter Fall dargelegt worden. Ein solcher ist auch dem Gericht

nicht anderweitig ersichtlich. Liegt im konkreten Fall ein Erfordernis für die Lehre an einer staatlichen Hochschule an Sonn- und Feiertagen aufgrund der dienstlichen Verhältnisse vor, wäre jedenfalls zu prüfen, ob bei einer ähnlichen Sachlage an einer privaten Hochschule auch ein Ausnahmetatbestand des ArbZG einschlägig wäre. Mangels entsprechenden substantiierten Vortrags ist schon nicht der gerichtlichen Prüfung zugänglich, ob diesbezüglich überhaupt eine Ungleichbehandlung zwischen privaten und staatlichen Hochschulen vorliegt oder auch nur unter Umständen vorliegen kann, geschweige denn, ob eine solche nicht durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt wäre.

dd) Ein Anspruch folgt auch nicht aus der verfassungsrechtlich in Art. 5 Abs. 3 GG verankerten Wissenschaftsfreiheit.

Vom persönlichen Schutzbereich des Art. 5 Abs. 3 GG sind zwar auch private Hochschulen erfasst (BVerfG, B.v. 17.2.2016 – 1 BvL 8/10 – juris Rn. 48). Allerdings findet Art. 5 Abs. 3 Satz 1 GG bereits durch § 14 Abs. 2 Nr. 2 ArbZG Berücksichtigung, wonach von den §§ 3 bis 5, 6 Abs. 2, §§ 7, 11 Abs. 1 bis 3 und § 12 ArbZG unter anderem bei Forschung und Lehre an einzelnen Tagen abgewichen werden darf, wenn dem Arbeitgeber andere Vorkehrungen nicht zugemutet werden können. Anders als § 14 Abs. 1 ArbZG sieht § 14 Abs. 2 ArbZG gerade keine Abweichungsmöglichkeit von § 9 ArbZG, dem hier maßgeblichen Verbot der Sonn- und Feiertagsbeschäftigung, vor und ist daher enger (so auch etwa Roloff in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 25. Aufl. 2025, ArbZG § 14 Rn. 4).

Die Worte „Forschung und Lehre“ wurden im Laufe des Gesetzgebungsverfahrens des Gesetzes zur Vereinheitlichung und Flexibilisierung des Arbeitszeitrechts (Arbeitszeitrechtsgesetz – ArbZRG) durch den Ausschuss für Arbeit und Sozialordnung eingefügt. Ausweislich der Begründung des Ausschusses werde hierdurch „ein ausgewogenes Verhältnis zwischen den spezifischen Belangen der Forschung und dem Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer“ gewährleistet (BT-Drs. 12/6990, S. 44).

Der Gesetzgeber war sich folglich der verfassungsrechtlichen Bedeutung der Wissenschaftsfreiheit bewusst und entschied sich dafür, der wegen Art. 4 Abs. 1 und 2 GG und Art. 140 GG i.V.m. Art. 139 WRV ebenfalls Verfassungsrang genießenden Sonn- und Feiertagsruhe der Arbeitnehmer grundsätzlich Vorrang gegenüber der Forschung und Lehre einzuräumen. Bedenken hinsichtlich der Verfassungsmäßigkeit hat die entscheidende Kammer nicht. Zwar wird Art. 5 Abs. 3 GG schrankenlos

gewährleistet, jedoch kommt dem Gesetzgeber im Rahmen der praktischen Konkordanz – dem schonenden Ausgleich widerstreitender Grundrechte – eine große Einschätzungsprärogative zu.

d) Die auf Aufhebung der in Ziffer 2 des Bescheids vom 28.11.2023 enthaltenen Kostenentscheidung der Behörde gerichtete Anfechtungsklage gemäß § 42 Abs. 1 Alt. 1 VwGO ist ebenfalls nicht begründet. Die Kostenentscheidung begegnet keinen rechtlichen Bedenken und verletzt die Klägerin daher nicht in ihren Rechten, § 113 Abs. 1 Satz 1 VwGO.

Gestützt wurde die Kostenentscheidung im streitgegenständlichen Bescheid auf Art. 1 Abs. 1, Art. 2, Art. 6, Art. 8 und Art. 10 Kostengesetz (KG) i.V.m. Tarif-Nr. 7.III.1 der Verordnung über den Erlass des Kostenverzeichnisses zum Kostengesetz (Kostenverzeichnis – KVz). Da eine unbefristete Genehmigung der Sonn- und Feiertagsarbeit im vorliegenden Fall aus Sicht der Behörde ausschließlich nach § 13 Abs. 5 ArbZG möglich sein könne, orientierte sie sich ausweislich der Behördenakte (Bl. 69) an dem hierfür geltenden Kostenrahmen.

Gemäß Tarif-Nr. 7.III.1/4 des Kostenverzeichnisses besteht für eine Bewilligung nach § 13 Abs. 5 ArbZG ein Gebührenrahmen von 200 bis 10.000 €. Für eine Zulassung nach § 15 Abs. 2 ArbZG wäre gemäß Tarif-Nr. 7.III.1/5 des Kostenverzeichnisses ein Gebührenrahmen von 50 bis 10.000 € heranzuziehen. Im Bescheid wurde eine Gebühr in Höhe von 702,00 € festgesetzt. Ausweislich der Behördenakte (Bl. 68 f.) wurde hierbei der Zeitaufwand der Mitarbeiter des Beklagten berücksichtigt. Diese Vorgehensweise begegnet keinen Bedenken. Die Kostenentscheidung hinsichtlich der Gebühren ist nicht zu beanstanden. Auslagen wurden nicht geltend gemacht.

Nach alledem war die Klage abzuweisen.

III.

Die gerichtliche Kostenentscheidung folgt aus § 154 Abs. 1 VwGO, wonach der unterliegende Teil die Kosten des Verfahrens trägt.

IV.

Die vorläufige Vollstreckbarkeit im Kostenpunkt ergibt sich aus § 167 VwGO, §§ 708 Nr. 11, 711 Satz 1 ZPO.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil steht den Beteiligten die Berufung zu, wenn sie von dem Bayerischen Verwaltungsgerichtshof zugelassen wird. Der **Antrag auf Zulassung der Berufung** ist innerhalb **eines Monats** nach Zustellung des Urteils **beim Bayerischen Verwaltungsgericht Regensburg** zu stellen (Hausanschrift: Haidplatz 1, 93047 Regensburg; Postfachanschrift: Postfach 110165, 93014 Regensburg).

Der Antrag muss das angefochtene Urteil bezeichnen. **Innerhalb von zwei Monaten** nach Zustellung des vollständigen Urteils sind die Gründe darzulegen, aus denen die Berufung zuzulassen ist; die **Begründung** ist, soweit sie nicht bereits mit dem Antrag vorgelegt worden ist, **beim Bayerischen Verwaltungsgerichtshof** einzureichen (Hausanschrift: Ludwigstraße 23, 80539 München; Postfachanschrift: Postfach 340148, 80098 München).

Die Berufung ist nur zuzulassen, wenn 1. ernstliche Zweifel an der Richtigkeit des Urteils bestehen, 2. die Rechtssache besondere tatsächliche oder rechtliche Schwierigkeiten aufweist, 3. die Rechtssache grundsätzliche Bedeutung hat, 4. das Urteil von einer Entscheidung des Bayerischen Verwaltungsgerichtshofs, des Bundesverwaltungsgerichts, des Gemeinsamen Senats der obersten Gerichtshöfe des Bundes oder des Bundesverfassungsgerichts abweicht und auf dieser Abweichung beruht oder 5. wenn ein der Beurteilung des Berufungsgerichts unterliegender Verfahrensmangel geltend gemacht wird und vorliegt, auf dem die Entscheidung beruhen kann.

Hinweis auf Vertretungszwang: Vor dem Bayerischen Verwaltungsgerichtshof müssen sich alle Beteiligten, außer im Prozesskostenhilfeverfahren, durch einen Prozessbevollmächtigten vertreten lassen. Dies gilt bereits für Prozesshandlungen, durch die ein Verfahren vor dem Bayerischen Verwaltungsgerichtshof eingeleitet wird, die aber noch beim Verwaltungsgericht vorgenommen werden. Als Bevollmächtigte sind Rechtsanwälte oder die anderen in § 67 Absatz 2 Satz 1 und Satz 2 Nr. 3 bis 7 VwGO sowie in §§ 3, 5 RDGEG bezeichneten Personen und Organisationen zugelassen. Behörden und juristische Personen des öffentlichen Rechts können sich auch durch Beschäftigte mit Befähigung zum Richteramt vertreten lassen; Einzelheiten ergeben sich aus § 67 Abs. 4 Satz 4 VwGO.

*****	*****	*****
Vors. Richter am VG	Richterin am VG	Richterin

B e s c h l u s s :

Der Streitwert wird auf 5.000 EUR festgesetzt.

G r ü n d e :

Da keine genügenden Anhaltspunkte für die Bestimmung des Streitwerts bestehen, wird der Auffangstreitwert von 5.000,00 EUR festgesetzt (§ 52 Abs. 2 GKG).

Rechtsmittelbelehrung

Gegen diesen Beschluss steht den Beteiligten die Beschwerde an den Bayerischen Verwaltungsgerichtshof zu, wenn der Wert des Beschwerdegegenstandes 200,-- EUR übersteigt, oder wenn die Beschwerde zugelassen wurde.

Die **Beschwerde** ist innerhalb von **sechs Monaten**, nachdem die Entscheidung in der Hauptsache Rechtskraft erlangt oder das Verfahren sich anderweitig erledigt hat, **beim Bayerischen Verwaltungsgericht Regensburg** einzulegen (Hausanschrift: Haidplatz 1, 93047 Regensburg; Postfachanschrift: Postfach 110165, 93014 Regensburg). Ist der Streitwert später als einen Monat vor Ablauf dieser Frist festgesetzt worden, kann die Beschwerde auch noch innerhalb eines Monats nach Zustellung oder formloser Mitteilung des Festsetzungsbeschlusses eingelegt werden.

*****	*****	*****
Vors. Richter am VG	Richterin am VG	Richterin