

## Orientierungssätze:

1. Es ist nicht ermessensfehlerhaft, wenn das Gewerbeaufsichtsamt grundsätzlich den Belangen des Schutzes der Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer, die aus der Überschreitung ihrer zeitlichen Leistungsgrenzen resultieren, den Vorrang vor den betrieblichen Interessen des Arbeitgebers an einer Verlängerung der Arbeitszeit gibt (vgl. BVerwG, U.v. 19.9.2000 – 1 C 17.99 – BVerwGE 112, 51/55; BayVGH, U.v. 29.6.1999 – 22 B 98.1524 – juris Rn. 18). Einzelne Schutzbefohlene können den Arbeitgeber als Schutzverpflichteten auch nicht durch Verzicht dispensieren.
2. Die Einhaltung der Verkehrssicherheit liegt in der Verantwortung jedes einzelnen motorisierten Verkehrsteilnehmers (vgl. § 2 Abs. 3a StVO). Dessen Fehlverhalten in Gestalt eines zu späten Reifenwechsels rechtfertigt nicht die Zurückstellung von Arbeitnehmerinteressen.
3. Der Grundsatz der Selbstbindung der Verwaltung hindert eine Behörde nicht daran, für die Zukunft ihre Verwaltungspraxis zu ändern, wozu sie aus sachgerechten Erwägungen heraus befugt sein kann (vgl. BVerwG, B.v. 28.5.2008 – 1 WB 19/07 – juris Rn. 23).

### Hinweise:

Klägerin des Verfahrens war eine im Reifenfachhandel tätige Aktiengesellschaft mit mehreren Filialen. Wegen der Arbeitsspitzen in der Umrüstzeit auf Winterreifen beantragte sie bei dem Gewerbeaufsichtsamt der damals örtlich zuständigen Regierung eine Bewilligung längerer Arbeitszeiten für die Monate Oktober und November 2013. Eine auf maximal 15 Tage beschränkte Bewilligung war ihr im Vorjahr von dieser Regierung erteilt worden. Das Gewerbeaufsichtsamt der zwischenzeitlich landesweit zuständig gewordenen Regierung von Oberfranken lehnte den Antrag auf Arbeitszeitverlängerung mit der Begründung ab, dass es sich bei der Reifenmontage um körperlich belastende Arbeiten handele, für die nach der Berufsgenossenschaftlichen

Information (BGI 884) „Sichere Reifenmontage“ die Leistungsgrenze bei einer Abfertigung von zehn Fahrzeugen in einer Schicht und einer täglichen Arbeitszeit von mehr als sieben Stunden erreicht sei.

Die gegen den Ablehnungsbescheid erhobene Klage wurde vom Verwaltungsgericht abgewiesen. Der Bayerische Verwaltungsgerichtshof hat das Urteil nunmehr bestätigt. Dabei hat er allerdings darauf hingewiesen, dass bei einem auf zwei Monate erstreckten Antrag auf Arbeitszeitverlängerung Anlass zu einer behördlichen Prüfung bestehen kann, ob im Rahmen des behördlichen Ermessens für eine geringere Zahl an Arbeitstagen (z.B. 15 Tage) eine Ausnahmegewilligung nach § 15 Abs. 1 Nr. 2 ArbZG erteilt werden kann.

**22 ZB 14.344**  
Au 5 K 13.1508

*Großes Staats-*  
*wappen*

## **Bayerischer Verwaltungsgerichtshof**

In der Verwaltungsstreitsache

\*\*\*\*\*  
\*\*\*\*\*  
\*\*\*\*\*  
\*\*\*\*\*

- \*\*\*\*\* -

\*\*\*\*\*  
\*\*\*\*\*  
\*\*\*\*\*

gegen

**Freistaat Bayern,**

vertreten durch die Landesrechtsanwaltschaft Bayern,  
Ludwigstr. 23, 80539 München,

- Beklagter -

wegen

Verlängerung der werktäglichen Arbeitszeit;

hier: Antrag der Klägerin auf Zulassung der Berufung gegen das Urteil des Bayerischen Verwaltungsgerichts Augsburg vom 16. Januar 2014,

erlässt der Bayerische Verwaltungsgerichtshof, 22. Senat,  
durch den Vorsitzenden Richter am Verwaltungsgerichtshof Dr. Schenk,  
den Richter am Verwaltungsgerichtshof Demling,  
den Richter am Verwaltungsgerichtshof Dr. Dietz

ohne mündliche Verhandlung am **13. März 2014**  
folgenden

**Beschluss:**

- I. Der Antrag auf Zulassung der Berufung wird abgelehnt.
- II. Die Klägerin trägt die Kosten des Antragsverfahrens.
- III. Der Streitwert wird für das Antragsverfahren auf 5.000 Euro festgesetzt.

**Gründe:**

I.

Die Klägerin begehrt die Feststellung, dass eine Versagung einer ausnahmsweisen Bewilligung einer längeren täglichen Arbeitszeit für Arbeitnehmer rechtswidrig war.

- 2 Die Klägerin betreibt einen Reifenfachhandel mit 18 Filialen und etwa 100 Beschäftigten, in Zeiten saisonal besonders hohen Arbeitsanfalls beschäftigt sie 140 bis 150 Mitarbeiter einschließlich zusätzlicher Hilfskräfte.
- 3 Mit Schreiben vom 9. Juli 2013 beantragte die Klägerin für 15 ihrer Filialen nach § 15 Abs. 1 Nr. 2 ArbZG die Bewilligung längerer täglicher Arbeitszeiten im Zeitraum vom 1. Oktober 2013 bis 30. November 2013. In der Umrüstzeit auf Winterreifen komme es in diesen Monaten zu Arbeitsspitzen, die häufig nicht innerhalb der täglichen Arbeitszeit von acht bzw. zehn Stunden bewältigt werden könnten. Dies sei der Fall, wenn es zu starken Schneefällen komme, die geographischen Gegebenheiten im A\*\*\*\*\*, dem Niederlassungsgebiet der Klägerin, eine sichere motorisierte Teilnahme der Kunden am Straßenverkehr ohne Winterbereifung nicht zuließen und die Kunden daher mangels Möglichkeit, auf öffentlichen Nahverkehr auszuweichen, kurzfristig und unangemeldet zum Reifenwechsel kämen. Die teils sehr komplizierten Reifendruckkontrollsysteme moderner Fahrzeuge erforderten eine spezielle Schulung und Zertifizierung der mit dem Reifenwechsel befassten Mitarbeiter, so dass die Zahl dieser fest angestellten und speziell geschulten Mitarbeiter begrenzt sei. Hilfs- und Leiharbeiter besäßen die erforderliche Qualifikation nicht und könnten somit nicht zur Entspannung der Situation beitragen. Eine weitere Personalaufstockung durch fest angestellte Reifenfachmonteure sei nicht möglich, da nach der vorübergehenden Saisonspitze eine nur unterdurchschnittliche Auslastung des Betriebs folge. Da nicht vorauszusehen sei, wann im genannten Zeitraum die ersten Schneefälle einsetzen und an welchen Tagen eine Ausnahmeregelung erforderlich sei, begehre die Klägerin „wie im vergangenen Jahr“ eine Verlängerung der täglichen Arbeitszeit vom 1. Oktober 2013 bis 30. November 2013, welche jedoch nur bei entsprechendem witterungsbedingtem Arbeitsanfall in Anspruch genommen werden solle.
- 4 Im Vorjahr hatte die Regierung von S\*\*\*\*\* – Gewerbeaufsichtsamt – der Klägerin mit Bescheid vom 1. Juni 2012 für den Zeitraum vom 1. Oktober 2012 bis 30. November 2012 aus Anlass des Reifenwechsels von Sommer- auf Winterreifen eine Verlängerung der täglichen Arbeitszeit für Arbeiten, die mit diesem Reifenwechsel in unmittelbarer Verbindung stehen, über acht Stunden auf höchstens zwölf Stunden

mit zahlreichen Nebenbestimmungen bewilligt, wobei nach Auflage Nr. 2.2 die mit Mehrarbeit beauftragten Arbeitnehmer im Genehmigungszeitraum nur an maximal 15 Arbeitstagen über zehn Stunden beschäftigt werden durften (Behördenakte Bl. 9 f.).

- 5 Mit Bescheid vom 26. September 2013 lehnte die nunmehr landesweit zuständig gewordene Regierung von O\*\*\*\*\* – Gewerbeaufsichtsamt – den Antrag der Klägerin ab. In Ausübung des nach § 15 Abs. 1 Nr. 2 ArbZG eingeräumten Ermessens gehe der in § 1 Nr. 1 ArbZG festgelegte Schutz der Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer den betrieblichen Gesichtspunkten vor. Bei der Reifenmontage handle es sich um körperlich belastende Arbeiten, wobei nach der Berufsgenossenschaftlichen Information (BGI 884) „Sichere Reifenmontage“ die Leistungsgrenze für nicht leistungsgeminderte Personen bei einer Abfertigung von zehn Fahrzeugen in einer Schicht und einer täglichen Arbeitszeit von mehr als sieben Stunden erreicht sei. Hebevorgänge durch das Waschen und Ein- und Auslagern der Reifen seien dabei noch nicht berücksichtigt. Weiter seien die Mitarbeiter einer nicht unerheblichen Hand-Arm-Schwingungsbelastung durch die eingesetzten Schlagschrauber ausgesetzt, die bei Arbeiten in einer achtstündigen Schicht zu Belastungen führen könnten, welche Maßnahmen zum Arbeitsschutz erforderten. Außerdem sei zu berücksichtigen, dass das Fehler- und Unfallrisiko nach einer Arbeitszeit von acht bis neun Stunden stark ansteige und sich Fehler bei der Reifenmontage wiederum auf die Verkehrssicherheit auswirkten. Zudem habe die Klägerin nicht alle organisatorischen Maßnahmen ausgeschöpft, insbesondere den Samstag nicht als normalen Werktag im Rahmen des gesetzlich zulässigen Umfangs von acht bzw. zehn Arbeitsstunden als Arbeitstag ausgenutzt, sondern nur verkürzte Öffnungszeiten angeboten. Zudem bestehe die Möglichkeit, durch die Einstellung von Hilfskräften und Zeitarbeitskräften das Stammpersonal zu entlasten, insbesondere beim Waschen sowie Ein- und Auslagern der Reifen. Die Sicherheit im Straßenverkehr bei Wintereinbruch sei schließlich nicht von der Genehmigung einer zwölfstündigen Schicht abhängig, denn jeder Teilnehmer im Straßenverkehr habe sich an die situative Winterreifenpflicht zu halten und sei verantwortlich für die rechtzeitige Umrüstung seines Fahrzeugs, so dass die Interessen der Klägerin hinter dem vorrangigen Schutz der Sicherheit und Gesundheit ihrer Arbeitnehmer zurückträten.
- 6 Die hiergegen gerichtete Klage wies das Verwaltungsgericht mit Urteil vom 16. Januar 2014 ab. Die Klägerin habe weder einen Anspruch auf Abweichung von der re-

regelmäßigen Arbeitszeit der Arbeitnehmer aus § 3 i.V.m. § 14 Abs. 1 oder Abs. 2 ArbZG noch aus § 15 Abs. 1 Nr. 2 ArbZG. § 14 Abs. 1 ArbZG erlaube die Abweichung nur in Notfällen und außergewöhnlichen Fällen, sei aber auf die Außerachtlassung von Arbeitnehmerschutzvorschriften über einen längeren Zeitraum nicht anwendbar, denn ein saisonal bedingter erhöhter Arbeitsanfall stelle keine unvorhersehbare und ungewöhnliche Notlage i.S.d. § 14 Abs. 1 ArbZG dar. Gleiches gelte auch für einen Anspruch nach § 14 Abs. 2 Nr. 1 ArbZG, weil auch diese Ausnahme sich nach dem gesetzgeberischen Willen auf Einzelfälle sowie Klein- und Kleinstbetriebe beschränke, wenn Arbeiten über die normale Arbeitszeit hinaus abzuschließen seien, weil eine Arbeitsunterbrechung einen nicht unerheblichen Schaden zur Folge hätte. Dies sei bei dem von der Klägerin beantragten Zeitraum von zwei Monaten und ihrer Betriebsstruktur mit 18 Filialen jedoch nicht der Fall. Auch aus § 15 Abs. 1 Nr. 2 ArbZG leite sich kein Anspruch der Klägerin her, selbst wenn zu ihren Gunsten angenommen werde, dass sie durch den saisonal besonders erhöhten Arbeitsanfall eine Art Saisonbetrieb sei, weil weder eine Ermessensreduzierung auf Null noch sonstige Ermessensfehler in der behördlichen Entscheidung vorlägen.

- 7 Die Klägerin beantragt die Zulassung der Berufung, der Beklagte die Ablehnung dieses Antrags.
- 8 Wegen der weiteren Einzelheiten wird Bezug genommen auf die Gerichts- und die beigezogenen Behördenakten.

## II.

- 9 Der Antrag auf Zulassung der Berufung hat keinen Erfolg. Die insoweit maßgeblichen Darlegungen der Klägerin (§ 124a Abs. 4 Satz 4, Abs. 5 Satz 2 VwGO) lassen die – nur sinngemäß – geltend gemachten Zulassungsgründe der ernstlichen Zweifel an der Richtigkeit des Urteils (§ 124 Abs. 2 Nr. 1 VwGO) und einer grundsätzlichen Bedeutung der Rechtssache (§ 124 Abs. 2 Nr. 3 VwGO) nicht hervortreten.
- 10 1. Ernstliche Zweifel an der Richtigkeit des Urteils ergeben sich aus dem Vorbringen der Klägerin nicht.

- 11 Solche Zweifel bestehen dann, wenn gegen die Richtigkeit des Urteils nach summarischer Prüfung gewichtige Gesichtspunkte sprechen. Davon ist immer dann auszugehen, wenn ein einzelner tragender Rechtssatz oder eine erhebliche Tatsachenfeststellung mit schlüssigen Gegenargumenten in Frage gestellt wird und wenn sich nicht ohne nähere Prüfung die Frage beantworten lässt, ob die Entscheidung möglicherweise im Ergebnis aus einem anderen Grund richtig ist (Kopp/Schenke, VwGO, 17. Aufl. 2011, § 124 Rn. 7 m.w.N.). Diese schlüssigen Gegenargumente müssen gemäß § 124a Abs. 4 Satz 4 VwGO innerhalb offener Frist vorgebracht werden. Der Rechtsmittelführer muss konkret darlegen, warum die angegriffene Entscheidung aus seiner Sicht im Ergebnis falsch ist. Dazu muss er sich mit den entscheidungstragenden Annahmen des Verwaltungsgerichts konkret auseinandersetzen und im Einzelnen dartun, in welcher Hinsicht und aus welchen Gründen diese Annahmen ernstlichen Zweifeln begegnen (BVerfG, B.v. 8.12.2009 – 2 BvR 758/07 – NVwZ 2010, 634/641; Happ in Eyermann, VwGO, 13. Aufl. 2010, § 124a Rn. 62 f.). Daran fehlt es im vorliegenden Fall.
- 12 Die Klägerin greift die Ansicht des Verwaltungsgerichts nicht substantiiert an, dass die Tatbestände des § 14 ArbZG nicht erfüllt seien, und beschränkt ihre Angriffe auf die Billigung der behördlichen Ermessensentscheidung nach § 15 Abs. 1 Nr. 2 ArbZG durch das Verwaltungsgericht.
- 13 a) Soweit die Klägerin geltend macht, ihr Antrag sei vom Verwaltungsgericht insofern missverstanden worden, als die Klägerin keine Arbeitszeitverlängerung über insgesamt zwei Monate, sondern nur an 15 Tagen innerhalb eines Zeitrahmens von zwei Monaten begehrt habe, begründet das keine ernstlichen Zweifel an der Ergebnisrichtigkeit des Urteils. Selbst wenn ein solches Missverständnis vorläge, würde dies dem Zulassungsantrag nicht zum Erfolg verhelfen, weil das Gewerbeaufsichtsamt erkennbar eine Ausnahmegewilligung für den Gesamtzeitraum wie auch für alle kürzeren Zeiträume oder eine begrenzte Zahl an Tagen innerhalb eines Gesamtzeitraums unter Verweis auf den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer abgelehnt hat und diesbezüglich keine ernstlichen Zweifel dargelegt sind.
- 14 Zwar könnte Anlass zu einer behördlichen Prüfung bestanden haben, ob im Rahmen des behördlichen Ermessens für eine geringere Zahl an Arbeitstagen – z.B. wie im Vorjahr nur für 15 Arbeitstage innerhalb der ausdrücklich beantragten zwei Monate –

eine Ausnahmegewilligung nach § 15 Abs. 1 Nr. 2 ArbZG erteilt werden konnte. Aus den Darlegungen der Klägerin ergibt sich aber nicht, dass eine solche Prüfung unterblieben wäre oder dass das Gewerbeaufsichtsamt in seiner Ermessensentscheidung zu einer anderen Bewertung hätte gelangen müssen.

- 15 Vielmehr ist es nicht ermessensfehlerhaft, dass das Gewerbeaufsichtsamt – und dieses bestätigend das Verwaltungsgericht – grundsätzlich den Belangen des Schutzes der Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer den Vorrang vor den betrieblichen Interessen der Klägerin gegeben haben und dabei den Zweck des Arbeitszeitgesetzes, Arbeitnehmer u.a. vor gesundheitlichen Gefahren aus der Überschreitung der zeitlichen Leistungsgrenzen zu schützen (vgl. BVerwG, U.v. 19.9.2000 – 1 C 17.99 – BVerwGE 112, 51/55; BayVGH, U.v. 29.6.1999 – 22 B 98.1524 – juris Rn. 18), zutreffend und nicht allein für den Gesamtzeitraum zu Grunde gelegt haben. Dahinter stehen konkrete Untersuchungsergebnisse (vgl. die oben erwähnte BGI 884), nicht nur abstrakt-theoretische Annahmen. Diese sprechen eine deutliche Sprache und lassen den Arbeitnehmerschutz besonders dringlich erscheinen. Das Gewerbeaufsichtsamt hat sich zudem ermessensfehlerfrei von der seitens der Klägerin unwidersprochenen (vgl. Schreiben vom 12.7.2013, Behördenakte Bl. 4) Feststellung leiten lassen, dass die Klägerin in ihrer Nutzung der früheren Ausnahmegewilligungen noch gegen Arbeitszeitregelungen verstoßen habe (vgl. Schreiben vom 28.1.2013, Behördenakte Bl. 11 f.), sowie davon, dass die Klägerin nicht alle Möglichkeiten ausgeschöpft habe, dem erhöhten Arbeitsanfall durch organisatorische Vorkehrungen im Rahmen der gesetzlichen Arbeitszeiten zu begegnen (vgl. Schreiben vom 13.8.2013, Behördenakte Bl. 12 f.). Ferner hat es zutreffend auf die von Rechts wegen bestehende Verantwortung der einzelnen motorisierten Verkehrsteilnehmer hingewiesen (vgl. § 2 Abs. 3a Satz 1 StVO).
- 16 b) Soweit die Klägerin sinngemäß zur Ermessensentscheidung vorträgt, weitere organisatorische Maßnahmen zum Auffangen der saisonalen Arbeitsspitzen stünden ihr nicht zur Verfügung, führt dies ebenso wenig zu ernstlichen Zweifel an der Ergebnisrichtigkeit des Urteils.
- 17 Diesbezüglich haben das Gewerbeaufsichtsamt in seiner Entscheidung (vgl. Bescheid vom 26.9.2013, Behördenakte Bl. 159/161) und das Verwaltungsgericht bei deren Überprüfung (vgl. Urteil vom 16.1.2014, Rn. 42) die Klägerin darauf verwiesen,

sie habe ihr mögliche organisatorische Maßnahmen nicht ausgeschöpft wie eine Verlängerung ihrer an Samstagen verkürzten Arbeits- und Öffnungszeiten im Rahmen des § 3 ArbZG i.V.m. § 3 Satz 1 Nr. 2 LadschlG. Die Klägerin hat dies nicht bestritten. Im Gegenteil räumt sie ein, dass mögliche längere Öffnungszeiten an Samstagen witterungsbedingt nicht zum Tragen gelangt wären. Dies kann aber kein Grund sein, der Kundschaft nicht gezielt solche Öffnungszeiten z.B. im Rahmen von Terminvereinbarungen oder Werbeaktionen anzubieten.

18 c) Ebenso wenig führt das von der Klägerin angeführte Einverständnis der Mitarbeiter mit einer Arbeitszeitverlängerung dazu, dass deren Schutz gegenüber den betrieblichen Belangen der Klägerin hintangestellt werden müsste.

19 Der Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmer und die Arbeitssicherheit stehen als öffentliche Belange nach § 1 Nr. 1 ArbZG (vgl. BVerwG, U.v. 19.9.2000 – 1 C 17.99 – BVerwGE 112, 51/55; BayVGH, U.v. 29.6.1999 – 22 B 98.1524 – juris Rn. 18) nicht zur Disposition einzelner Beschäftigter oder Belegschaften, weil solche Schutzvorschriften nicht dispositives Recht sind (vgl. BayVGH, U.v. 29.6.1999 – 22 B 98.1524 – juris Rn. 22). Einzelne Schutzbefohlene können einen Schutzverpflichteten – wie hier die Klägerin – nicht durch Verzicht dispensieren. Einzelvertraglich dem Arbeitgeber erteilte Einverständnisse mit Mehrarbeit bedeuten zudem keinen Verzicht auf öffentlich-rechtliche Schutzvorschriften gegenüber der zuständigen Gewerbeaufsichtsbehörde. Dies stärkt Arbeitnehmer auch gegenüber der im betrieblichen Alltag vielfach stärkeren Verhandlungsposition des Arbeitgebers bezüglich solcher Einverständnisse mit Mehrarbeit.

20

d) Schließlich führt auch nicht der Einwand der Klägerin zu ernstlichen Zweifeln an der Ergebnisrichtigkeit, dass die Verkehrssicherheit durch eine verspätete Umrüstung auf Winterreifen gefährdet werden könnte.

21 Das Gewerbeaufsichtsamt in seiner Entscheidung (vgl. Bescheid vom 26.9.2013, Behördenakte Bl. 159/161) und das Verwaltungsgericht bei deren Überprüfung (vgl. Urteil vom 16.1.2014, Rn. 42) haben zutreffend darauf verwiesen, dass die Einhaltung der Verkehrssicherheit auch in der Verantwortung jedes einzelnen motorisierten Verkehrsteilnehmers liegt (vgl. § 2 Abs. 3a StVO) und dessen Fehlverhalten in Gestalt eines zu späten Reifenwechsels nicht die Zurückstellung von Arbeitnehmerinte-

ressen rechtfertigt. Nach § 2 Abs. 3a StVO ist der einzelne Verkehrsteilnehmer gehalten, bei Wintereinbrüchen auf die Nutzung seines Pkw zu verzichten, wenn er nicht rechtzeitig für die erforderliche Bereifung hat sorgen können. Die damit verbundenen Beschwerlichkeiten dürfen nicht zu Lasten der Gesundheit der Arbeitnehmer der Klägerin aufgehoben werden. Die Klägerin führt keine stichhaltigen Argumente gegen diese Sichtweise an.

- 22 e) Keinen ernstlichen Zweifeln begegnet auch die Verneinung einer von der Klägerin unter Verweis auf ihre Grundrechte behaupteten Ermessensreduzierung auf Null durch das Verwaltungsgericht.
- 23 Soweit die Klägerin meint, es sei nicht ersichtlich, welche andere Entscheidung die Behörde bei Vorliegen der tatbestandlichen Voraussetzungen des § 15 Abs. 1 Nr. 2 ArbZG treffen könne, so dass sich eine Ermessensreduzierung auf Null zu Gunsten einer Ausnahmegewilligung ergebe, ist ihr nicht zu folgen. Mit der Ermessenseinräumung „kann“ auf der Rechtsfolgenseite hat der Gesetzgeber die Entscheidung über eine Ausnahmegewilligung nach § 15 Abs. 1 Nr. 2 ArbZG in das Ermessen der Behörde gestellt, die eine Ausnahmegewilligung antragsgemäß oder eingeschränkt erteilen oder – als andere Entscheidung – wie vorliegend auch vollständig versagen kann. Aus dem Verweis der Klägerin auf ihre Grundrechte aus Art. 12 Abs. 1 und Art. 14 Abs. 1 GG ergibt sich keine Ermessensreduzierung auf Null zu ihren Gunsten. Dem steht schon entgegen, dass bei der Ermessensausübung mit dem Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmer der Klägerin ebenfalls Grundrechtspositionen zu beachten sind (vgl. Art. 2 Abs. 2 Satz 1 GG).

- 24 f) Keinen ernstlichen Zweifeln begegnet auch die Einschätzung des Verwaltungsgerichts, dass vorliegend keine Selbstbindung der Verwaltung zu Gunsten der Klägerin eingetreten ist.
- 25 Zwar trägt die Klägerin vor, sie habe von der Regierung von S\*\*\*\*\* – Gewerbeaufsichtsamt – als damals zuständiger Behörde mit Bescheid vom 1. Juni 2012 die ihr jetzt von der Regierung von O\*\*\*\*\* – Gewerbeaufsichtsamt – als nunmehr zuständiger Behörde versagte Ausnahmegewilligung erhalten, so dass eine Ermessensbindung der Verwaltung des Freistaats Bayern als Rechtsträger beider Behörden zu ihren Gunsten eingetreten sei. Dies ist jedoch nicht der Fall, so dass auch insoweit keine ernstlichen Zweifel an der Ergebnisrichtigkeit des Urteils bestehen.
- 26 Der Grundsatz der Selbstbindung der Verwaltung beruht auf dem Prinzip der Rechtsanwendungsgleichheit als Ausfluss des allgemeinen Gleichbehandlungsgebots, wie es in Art. 3 Abs. 1 GG gewährleistet ist. Eine Verletzung des Gleichheitssatzes liegt jedoch nicht vor, wenn eine Behörde – wie hier – für die Zukunft ihre Verwaltungspraxis ändert, wozu sie aus sachgerechten Erwägungen heraus befugt sein kann (vgl. BVerwG, B.v. 28.5.2008 – 1 WB 19/07 – juris Rn. 23 m.w.N.). Dazu zählen die hier zwischen den Entscheidungen über den ersten und den zweiten streitgegenständlichen Antrag getroffenen Feststellungen zur tatsächlichen Handhabung der erteilten Ausnahmegewilligungen durch die Klägerin im Jahr 2012, die gezeigt haben, dass eine derart weit reichende Ausnahme im Jahr 2012 jedenfalls nicht erforderlich gewesen war und es insofern zu Verstößen gegen Arbeitszeitregelungen gekommen war.
- 27 2. Soweit die Klägerin eine grundsätzliche Bedeutung der Rechtssache (§ 124 Abs. 2 Nr. 3 VwGO) geltend macht, hat sie nicht in einer den Anforderungen des § 124a Abs. 4 Satz 4 VwGO genügenden Weise dargelegt, welche Rechtsfrage vorliegend erstens entscheidungserheblich, zweitens klärungsbedürftig und drittens über den Einzelfall hinaus von Bedeutung ist (zum Erfordernis des kumulativen Vorliegens dieser Voraussetzungen vgl. Happ in Eyermann, VwGO, 13. Aufl. 2010, § 124 Rn. 35 bis 40). Diesen Erfordernissen wird nicht durch den Hinweis darauf entsprochen, dass auf einem bestimmten rechtlichen Sektor noch keine höchstrichterlichen Entscheidungen vorliegen.

28 Kosten: § 154 Abs. 2 VwGO.

29 Streitwert: § 52 Abs. 2, § 47 Abs. 3 VwGO (wie Vorinstanz).

30 Dr. Schenk

Demling

Dr. Dietz