

Die Anordnung von Sonntagsarbeit ist möglich

Von Julia Thelen, Pflüger Rechtsanwälte GmbH, Frankfurt am Main

Über das Verbot von Sonntagsarbeit wird immer wieder heftig diskutiert. Die einen wenden ein, dass Sonntagsarbeit die Organisation des sozialen Lebens für alle Betroffenen erheblich erschwert. Andere halten das Verbot für überholt. Inzwischen wird nicht nur in den klassischen Branchen wie Gastronomie, Krankenhäuser oder Medien am Sonntag gearbeitet, sondern auch in zahlreichen anderen Bereichen.

Ein Urteil des Bundesarbeitsgerichts (BAG) vom 15. September 2009 kann für Arbeitnehmer, deren Arbeitszeit in ihren Arbeitsverträgen nicht ausdrücklich auf Werktage beschränkt ist, richtungweisend sein.

In Betrieben, in denen normalerweise auch an Sonn- und Feiertagen gearbeitet wird, dürfen Chefs ihre Mitarbeiter selbst dann zu Schichten an diesen Tagen einteilen, wenn dies im Arbeitsvertrag nicht ausdrücklich vorgesehen ist. Dies hat das BAG mit seinem Urteil vom 15. September 2009 (Aktenzeichen: 9 AZR 757/08) im Fall eines seit 30 Jahren ohne Sonntagsarbeit bei einem Automobilzulieferer beschäftigten Arbeitnehmer erstmalig höchstrichterlich festgestellt.

In der Urteilsbegründung führt das Gericht aus, dass es dem Arbeitgeber obliegt, die Arbeitszeitverteilung auf der Grundlage seines Direktionsrechtes festzulegen, soweit dieses Recht nicht gesetzlich, einzelvertraglich oder kollektivrechtlich beschränkt ist.

Das gesetzliche Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit steht einer derartigen arbeitgeberseitigen Anordnung zwar zunächst entgegen, das Arbeitszeitgesetz sieht jedoch die Möglichkeit vor, Ausnahmegewilligungen zu erteilen.

In dem vorliegenden Fall sieht das BAG das Weisungsrecht des Arbeitgebers durch den Arbeitsvertrag nicht eingeschränkt. Laut Vertrag hat der Arbeitnehmer wöchentlich 40 Stunden in Schicht zu arbeiten. Eine ausdrückliche Regelung zur Frage der Sonntagsarbeit besteht nicht. Wollen die Vertragsparteien aber das Weisungsrecht des Arbeitgebers für die Arbeitszeitverteilung durch eine konstitutive Regelung einschränken, so das BAG, müssten hierfür konkrete Anhaltspunkte bestehen. Dies gelte auch für den Ausschluss von Sonn- und Feiertagsarbeit. Es ist demnach zur Anordnung von Sonntagsarbeit nicht erforderlich, dass der Arbeitsvertrag Sonntagsarbeit ausdrücklich zulässt.

Der Arbeitgeber kann also von seinem Weisungsrecht Gebrauch machen, selbst dann, wenn er wie im behandelten Fall über 30 Jahre hinweg keine Sonntagsarbeit eingefordert hat. Eine andere Beurteilung käme, laut BAG, allenfalls dann in Betracht, wenn besondere Umstände hinzukommen, die erkennen lassen, dass der Arbeitnehmer nur verpflichtet sein soll, seine Arbeit unverändert zu erbringen. Diese besonderen Umstände hat der Arbeitnehmer jedoch nicht vorgetragen.

Einen Betriebsrat gab es bei der Beklagten nicht. Anderenfalls hätte dieser bei der Einführung von Sonntagsarbeit mitbestimmen dürfen.

Im Ergebnis ist das Urteil von besonderer Bedeutung für alle Arbeitnehmer, in deren Arbeitsverträgen die Arbeitszeit nicht ausdrücklich auf die Tage von Montag bis Samstag beschränkt ist.

Pflüger Rechtsanwälte GmbH
Kaiserstrasse 44
60329 Frankfurt am Main
Telefon +49 69 242689-0
Telefax +49 69 242689-11

info@k44.de
www.k44.de