

Sonn- und Feiertagsarbeit- Weisungsrecht des Arbeitgebers für die Arbeitszeitverteilung

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) in Erfurt hatte sich in seinem Urteil vom 15.09.2009 (9 AZR 757/08) mit der Frage zu beschäftigen, ob und inwieweit ein Arbeitgeber berechtigt ist seinen Arbeitnehmern Sonn- und Feiertagsarbeit zuzuweisen.

Zu Grunde lag der Fall eines klagenden Arbeitnehmers, der seit 1977 in einem Arbeitsverhältnis mit der Beklagten stand. Bis zum Jahre 2007 und damit während einer Dauer von 30 Jahren, wurde keine Sonn- und Feiertagsarbeit angeordnet. Aufgrund einer Bewilligung des Landratsamtes war die beklagte Arbeitgeberin im Jahr 2007/ 2008 berechtigt, Arbeitnehmer auch an Sonn- und Feiertagen zu beschäftigen. Seit dieser Zeit musste auch der Kläger teilweise an Sonn- und Feiertagen arbeiten.

Der Kläger beantragte festzustellen, dass er nicht verpflichtet ist, sonntags und an Feiertagen zu arbeiten. Mangels ausdrücklicher arbeitsvertraglicher Regelung sei er nicht dazu verpflichtet. Aufgrund der langjährigen abweichenden Übung, 30 Jahre musste er nur werktags arbeiten, habe er zudem darauf vertrauen dürfen, nur an Werktagen arbeiten zu müssen.

Die beklagte Arbeitgeberin war der Ansicht, sie dürfe auch weiterhin auf der Grundlage einer Ausnahmebewilligung und kraft ihres Weisungsrechts Sonn- und Feiertagsarbeit anordnen.

Das BAG teilte die Auffassung des klagenden Arbeitnehmers nicht und wies die Klage als unbegründet zurück.

Das BAG stellt in seinem Urteil klar, dass, wenn das Recht des Arbeitgebers zur Verteilung der Arbeitszeit nicht gesetzlich, kollektivrechtlich, also etwa durch einen Tarifvertrag, oder einzelvertraglich beschränkt ist, der Arbeitgeber die Arbeitszeitverteilung durch Weisung kraft seines Direktionsrechts festlegt.

Das Direktionsrecht des Arbeitgebers wird durch gesetzliche Verbote, wie dem Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit nach dem Arbeitszeitgesetz, beschränkt.

Von dem grundsätzlichen Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit gibt es jedoch Ausnahmen. Im zu entscheidenden Fall war die Arbeitgeberin aufgrund einer Ausnahmegewilligung der zuständigen Aufsichtsbehörde berechtigt, Arbeitnehmer auch an Sonn- und Feiertagen zu beschäftigen.

Der Verpflichtung des klagenden Arbeitnehmers auch sonn- und feiertags zu arbeiten, stand das gesetzliche Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit also nicht entgegen.

Im zu entscheidenden Fall wurde das Direktionsrecht der beklagten Arbeitgeberin auch nicht durch einen Tarifvertrag eingeschränkt und im betriebsratlosen Betrieb der Beklagten war die Anordnung der Sonn- und Feiertagsarbeit auch nicht mitbestimmungspflichtig.

Schließlich wurde das Direktionsrecht der Beklagten auch nicht durch den Arbeitsvertrag zwischen den Parteien beschränkt. Hierfür bedarf es, auch für den Ausschluss von Sonn- und Feiertagsarbeit, besonderer Anhaltspunkte im Vertrag. Diese waren vorliegend nicht gegeben.

Auch der Umstand, dass während einer Dauer von 30 Jahren keine Sonn- und Feiertagsarbeit angeordnet wurde, schließt die Berechtigung der Beklagten hierzu nicht aus. Zum reinen Zeitablauf müssen noch besondere Umstände hinzutreten, die erkennen lassen, dass der klagende Arbeitnehmer fortdauernd nicht sonn- und feiertags arbeiten muss. Derartige Umstände waren im zu entscheidenden Fall jedoch nicht ersichtlich.

Rechtsanwalt Gregor Eibeck, Mittweida