

AKTUELLES - BAG Urteil vom 15.09.2009 - 9 AZR 757/08

Anordnung von Sonn- und Feiertagsarbeit

Sofern im Arbeitsvertrag kollektivrechtliche Vereinbarungen nicht ausdrücklich ausgeschlossen sind, ist es dem Arbeitgeber grundsätzlich gestattet, mit seinem Direktionsrecht Sonn- und Feiertagsarbeit anzuordnen.

Die Klage eines bei einem Zulieferer der Automobilindustrie beschäftigten Arbeitnehmers auf Feststellung, dass dieser nicht verpflichtet sei, Sonn- und Feiertagsarbeit zu verrichten, hat das BAG als unbegründet abgewiesen.

Der Arbeitgeber kann nach billigem Ermessen gem § 106 S. 1 GewO die Ableistung von Sonn- und Feiertagsarbeit anordnen. Nach dieser Vorschrift legt der Arbeitgeber die Arbeitszeitverteilung durch Weisung kraft seines Direktionsrechts fest. Die Behörde hatte zuvor eine einschlägige Ausnahmegewilligung gemäß den Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes erteilt. Für diese öffentlich-rechtlichen Normen bestehen keine verfassungsrechtlichen Bedenken.

Es liegt auch keine Beschränkung des Weisungsrechts des Arbeitgebers vor. Sieht somit, wie im vorliegenden Fall, der Arbeitsvertrag vor, dass der Arbeitnehmer für "*Schichtarbeit 40h/ Woche eingestellt ist*", so soll damit nicht zum Ausdruck kommen, dass an Sonn- und Feiertagen grds. nicht zu arbeiten sei, auch dann nicht, wenn dies im Betrieb zuvor nie gängige Praxis gewesen ist.

Treffen Arbeitgeber und Arbeitnehmer keine ausdrückliche Regelungen zur Arbeitszeit, so gilt zunächst die Betriebsübliche. Es müssen folglich konkrete Anhaltspunkte bestehen, wenn die Vertragsparteien das Weisungsrecht für die Arbeitszeitverteilung durch eine konstitutive Regelung einschränken möchten. Allein der Umstand, dass der Arbeitnehmer bislang nicht an Sonn- und Feiertagen beschäftigt wurde, lässt nicht auf eine konkludente Einschränkung eines Weisungsrechts schließen. Auch ein Verstoß gegen AGB-Regeln liegt nicht vor, da der Arbeitsvertrag die Arbeitszeitenlage dem Arbeitgeber überlässt und somit weder ein Verstoß gegen die Unklarheitenregel gem. § 305 c II BGB, noch gegen das Transparenzgebot des § 305 c III 2 BGB vorliegt.

In der Praxis finden sich nur wenige arbeitsvertragliche Ausschlussregeln zur Sonn- und Feiertagsarbeit, wodurch dieses Urteil weitreichende Folgen hat. Auch Betriebsvereinbarungen und Tarifverträge enthalten solche ausdrücklichen (Sonn- und Feiertags-) Arbeitsverbote nicht. Gleiches gilt, wenn in den meisten Unternehmen nur an fünf Tagen, von Montag bis Freitag, gearbeitet wird. "Freie Hand" hat der Arbeitgeber jedoch nur, sofern die wöchentliche Arbeitszeit nicht überschritten wird. Dies ist nur dann möglich, wenn eine arbeitsvertragliche Befugnis des Arbeitgebers zur Anordnung von Überstunden enthalten ist. § 106 GewO genügt in solchen Fällen nicht.

BAG, Urteil vom 15.09.2009 - 9 AZR 757/08

Ihr Ansprechpartner bei arbeitsrechtlichen Streitigkeiten:

Dr. Dietrich Mohme

Rechtanwalt, Notar, Fachanwalt für Arbeitsrecht

PIELSTICKER
RECHTSANWÄLTE – NOTARE

HAFTUNGSAUSSCHLUSS:

Die Informationen erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Sie sind nach bestem Wissen und Kenntnisstand erstellt worden, können jedoch eine auf den Einzelfall bezogene Rechtsberatung in keinem Fall ersetzen. Die Komplexität und der ständige Wandel der Rechtsmaterie machen es jedoch notwendig, Haftung und Gewähr auszuschließen. Für weitere Informationen wenden Sie sich bitte direkt an uns.

Kurfürstendamm 56 / 10707 Berlin
+49 (0)30 327983 - 0 Telefon
+49 (0)30 327983 - 10 Fax
info@pielsticker
pielsticker.de