

Sonn- und Feiertagsarbeit – Das Arbeitszeitgesetz ermöglicht viele Ausnahmen des gesetzlichen Beschäftigungsverbots

Sonntags arbeiten?

REUTLINGEN. Frau Meier arbeitet als Setzerin in einer kleinen Druckerei. Diese lebt vor allem von den Aufträgen zweier Großkunden. Wegen des harten Wettbewerbs im Druckgewerbe ist es entscheidend, die Aufträge termingerecht zu bearbeiten.

Eines Freitagvormittags kommt ein größerer Auftrag des Auto-Tuning-Unternehmens A. herein. Wie so oft soll alles auf den letzten Drücker gemacht werden. Bis zum kommenden Montag müssen 300 Prospekte für die anstehende Automobilmesse gedruckt werden. Zudem ist auch noch der Kollege Schulze erkrankt.

Der Chef ordnet an, das Wochenende zu arbeiten. Frau Meier ist nicht erfreut und verweist auf das Verbot von Sonn- und Feiertagsarbeit. Der Chef zeigt jedoch auf Frau Meiers Vertrag, wonach sie sich notfalls auch zur Wochenend- und Feiertagsarbeit verpflichtet.

Sonntage und staatlich anerkannte Feiertage sind als »Tage der Arbeitsruhe und der seelischen Erhebung« grundgesetzlich geschützt. Dieses Verfassungsgebot ist durch das Arbeitszeitgesetz ausgestaltet, wonach Arbeitnehmer an Sonn- und Feiertagen nicht beschäftigt werden dürfen. Damit jedoch das öffentliche Leben nicht zum Erliegen kommt, gibt es Ausnahmen: Polizei, Feuerwehr, Krankenhäuser, Fernseh- und Rundfunkanstalten, Pflegeheime, Gaststätten, Energieversorger und ähnliches werden auch an Sonn- und Feiertagen betrieben.

Für diese Berufsgruppen macht das Arbeitszeitgesetz eine generelle Ausnahme. Zudem ist Sonn- und Feiertagsarbeit ausnahmsweise bei nötigem Vollsichtbetrieb, in der Landwirtschaft, bei Bäckereien und Datenverarbeitungsunternehmen zulässig. Mit der Einschränkung, dass für die geleistete Sonn- und Feiertagsarbeit ein ent-



Unter gewissen Bedingungen ist Sonntagsarbeit erlaubt. FOTO: PR

sprechender Ausgleich geschaffen werden muss: mindestens 15 Sonntage im Jahr müssen beschäftigungsfrei bleiben. Doch auch von dieser Ausgleichsregelung kann in gesetzlich genau geregelten Ausnahmefällen abgewichen werden.

Es leuchtet ein, dass die Druckerei, in der Frau Meier arbeitet, nicht unter diese vorgenannten Berufs- und Fallgruppen fällt, wenn man von Zeitungsdruckereien absieht. Aber auch in solchen Fällen lässt das Arbeitszeitgesetz ausnahmsweise Sonn- und Feiertagsarbeit zu.

So darf von dem strikten Beschäftigungsverbot bei vorübergehenden Arbeiten in außergewöhnlichen Fällen abgewichen werden – zum Beispiel, wenn Rohstoffe oder Lebensmittel verderben oder Arbeitsergebnisse misslingen können. Wenn der Abbruch einer Geschäftsbeziehung droht und die Existenz des Betriebes gefährdet ist, liegt nach der Rechtsprechung ein Notfall vor.

Wirtschaftliche Nachteile allein sind kein Notfall, es sei denn, sie überschreiten das zumutbare Maß des Arbeitgebers. Da der Druckauftrag ohne die Sonntagsarbeit nicht termingerecht zu bewältigen wäre, bestünde die Gefahr, dass die Druckerei einen guten Stammkunden verliert, was für sie existenzbedrohend sein könnte. Daher ist Frau Meier zur Wochenendarbeit verpflichtet.

Das Arbeitszeitgesetz sieht weitere Ausnahmen für Sonn- und Feiertagsarbeit vor. So kann in Ausnahmefällen ein Unternehmen bei

der Aufsichtsbehörde, meist das Gewerbeaufsichtsamt, Sonn- und Feiertagsarbeit in bestimmtem Umfang beantragen. So ist es möglich, dass im Handelsgewerbe an bis zu zehn Sonn- und Feiertagen im Jahr eine Beschäftigungserlaubnis erteilt wird, wenn besondere Verhältnisse in einem erweiterten Geschäftsbetrieb dies erfordern. Besondere Verhältnisse können vorliegen, wenn sich ein Betrieb an Messen, Märkten oder Ausstellungen beteiligt. Aktuell ist dabei die Gewährung von verkaufsoffenen Sonntagen. Hierbei hat die Behörde das Ladenschlussgesetz zu beachten. Die Genehmigung von Sonn- und Feiertagsarbeit steht im Ermessen der Aufsichtsbehörde. Ein Rechtsanspruch besteht darauf nicht.

Dieser besteht allerdings, wenn die Konkurrenzfähigkeit eines Betriebes im Vergleich zum Ausland verbessert und durch die Beschäftigung an Sonn- und Feiertagen die Beschäftigung im Inland gesichert wird. Vorrangiger Zweck dieser relativ neuen Regelung ist es, den Wettbewerbsvorteil, den ausländische Konkurrenten durch Sonn- und Feiertagsarbeit haben, auszugleichen.

Von den Regelungen im Arbeitszeitgesetz können in bestimmten Grenzen auch Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen abweichen. Dies ist bei größeren Produktionsbetrieben mit Vollsichtarbeit von Bedeutung.

Das Arbeitszeitgesetz verfolgt das Ziel, das Spannungsfeld zwischen dem grundgesetzlich garantierten Recht auf Sonntagsruhe einerseits und den Versorgungsbedürfnissen der Bürger sowie dem Interesse einer Beschäftigungssicherung durch Wettbewerbsfähigkeit andererseits aufzulösen.

**RWT ANWALTSKANZLEI
GMBH,**

**Rechtsanwalts-gesellschaft,
Reutlingen**

GEA, 26.02.05