



MANDANTENINFORMATION

November 2014

Zulässigkeit von Sonntagsarbeit

Zum Schutz der Arbeitnehmer setzt das Arbeitszeitgesetz (ArbZG) einer Beschäftigung von Arbeitnehmern an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen enge Grenzen. So ist – selbstverständlich – die Arbeit an Sonn- und Feiertagen in Krankenhäusern, Not- und Rettungsdiensten, Gaststätten, Theatern, bei Sportveranstaltungen, im Rundfunk, in Verkehrsbetrieben, im Bewachungsgewerbe und dergleichen grundsätzlich zulässig. Das hat der Gesetzgeber ausdrücklich in einem Katalog in § 10 Abs. 1 ArbZG geregelt. Da aber auch in Bereichen, die nicht in diesem Katalog aufgeführt sind, Sonn- und Feiertagsarbeit zur Befriedigung täglicher oder an diesen Tagen besonders hervortretender Bedürfnisse der Bevölkerung erforderlich sein kann, können die einzelnen Bundesländer Rechtsverordnungen erlassen, die weitere Ausnahmen vom Verbot der Arbeit an Sonn- und Feiertagen zulassen. Einzelne Bundesländer haben von dieser Möglichkeit Gebrauch gemacht, so auch das Land Hessen. Dessen Bedarfsgewerbeverordnung ließ die Beschäftigung von Arbeitnehmern an Sonn- und Feiertagen zeitlich beschränkt u. a. in Videotheken, öffentlichen Bibliotheken, der Getränkeindustrie einschließlich Getränkegroßhandel, Fabriken zur Herstellung von Roh- und Speiseeis (einschließlich entsprechender Großhandel), dem Buchmachergewerbe,

Callcenters sowie Lotto- und Totogesellschaften zu. So war die Arbeit an Sonn- und Feiertagen u. a. in Callcenters generell zulässig, unabhängig davon, für welche Branche und für welche Aufgaben das Callcenter tätig wurde.

Das Bundesverwaltungsgericht hat nun die Hessische Bedarfsgewerbeverordnung für teilweise nichtig erklärt (Urteil vom 26.11.2014 – 6 CN 1.13). Eine Beschäftigung von Arbeitnehmern an Sonn- oder Feiertagen sei in Videotheken sowie in öffentlichen Bibliotheken nicht aufgrund besonderer schutzwürdiger Bedürfnisse der Bevölkerung erforderlich, da DVDs, Computerspiele oder Bücher vorausschauend schon an Werktagen auch für die Wochenenden ausgeliehen werden können. Das Gericht sieht dies entsprechend streng auch für Lotto- und Totogesellschaften.

Auch für Callcenter sei eine so weitreichende Gestattung der Sonn- und Feiertagsarbeit nicht erforderlich, um tägliche oder an Sonn- und Feiertagen besonders hervortretende Bedürfnisse der Bevölkerung zu befriedigen. Das bedeutet aber nicht, dass Arbeiten im Callcenter an Sonn- und Feiertagen generell nicht zulassungsfähig wären. Vielmehr sind die jeweiligen Landesregierungen aufgefordert, ihre entsprechenden Rechtsverord-

BUSE HEBERER FROMM

nungen differenzierter zu gestalten und sorgfältig zwischen notwendiger und nicht notwendiger Sonn- und Feiertagsarbeit zu unterscheiden.

Vergleichbares gilt für die Getränkeindustrie und die Herstellung von Roh- und Speiseeis.

Soweit sie die Sonn- und Feiertagsarbeit im Buchmachergewerbe für zulässig erklärt, sei die Hessische Bedarfsgewerbeverordnung indes nicht zu beanstanden, so das Bundesverwaltungsgericht. Die Verordnung erstreckt die Zulässigkeit nämlich nur auf die Entgegennahme von Wetten für Veranstaltungen, die an Sonn- und Feiertagen stattfinden. Das setzt voraus, dass diese Veranstaltungen in zulässiger Weise an Sonn- und Feiertagen stattfinden, z. B. Rennsportveranstaltungen, etwa auf Pferderennbahnen. Dann dürfen auch Wetten an diesen Tagen (aber nur an der Stätte der Veranstaltung) bei Buchmachern platziert werden. Eine Vorausplanung wie bei Lottospielen oder zur Befriedigung des Homeentertainmentbedarfs sei hier kaum praktikabel.

Fazit für die Praxis:

Die teilweise Nichtigkeit der Hessischen Bedarfsgewerbeverordnung ist für die betroffenen Unternehmen sehr misslich. Beruht der Einsatz ihrer Mitarbeiter an Sonn- und Feiertagen ausschließlich auf dem nichtigen Teil der Verordnung, muss der Arbeitgeber handeln. Handeln sollten aber auch Unternehmen in anderen Bundesländern. Soweit dort vergleichbare Regelungen bestehen, wären auch diese rechtswidrig, aber immerhin bis zur gerichtlichen Feststellung ihrer (teilweisen) Nichtigkeit rechtswirksam.

Alle Unternehmen (auch außerhalb Hessens), die Mitarbeiter bislang auf der Grundlage landesrechtlicher Verordnungen an Sonn- und Feiertagen beschäftigen, sollten vorsorglich bei der zuständigen Aufsichtsbehörde (in der Regel die Ordnungs- und Gewerbeaufsichtsämter) eine Einzelfallgenehmigung beantragen. Soweit die Genehmigung erteilt

wird, ermöglicht dies dem Arbeitgeber seine Mitarbeiter auch an Sonn- und Feiertagen einzusetzen. Der Antrag kann formfrei gestellt werden. In ihm muss dargelegt werden, warum die Sonntagsarbeit im jeweiligen Betrieb zwingend erforderlich ist und die Sonntagsruhe hierhinter zurück tritt. Es ist darüber hinaus ratsam, auf die Eilbedürftigkeit der Entscheidung über die Genehmigung hinzuweisen. Im Einzelfall ist zusätzlich ein Antrag an das zuständige Verwaltungsgericht auf Erlass einer einstweiligen Anordnung in Betracht zu ziehen. Hierdurch kann im Eilrechtsschutz eine vorläufige Genehmigung erwirkt werden, sofern der Arbeitgeber darlegen kann, dass sowohl die Voraussetzungen für die Erteilung einer Genehmigung vorliegen, als auch die Notwendigkeit einer sofortigen Entscheidung besteht, um finanzielle oder sonstige Schäden abzuwenden.

Von der Entscheidung nicht betroffen, sind Unternehmen, die Arbeit an Sonn- und Feiertagen aufgrund des Katalogs in § 10 Abs. 1 ArbZG erbringen lassen, also etwa in Krankenhäusern, Not- und Rettungsdiensten, Gaststätten, Theatern, bei Sportveranstaltungen, im Rundfunk, in Verkehrsbetrieben, im Bewachungsgewerbe und dergleichen.

Berlin, 28.11.2014

Tobias Grambow



Fachanwalt für Arbeitsrecht
Partner und Leiter der
Practice Group Compliance
Telefon +49 30 327942-37
Telefax +49 30 327942-22
grambow@buse.de

Sabine Feindura



Fachanwältin für Arbeitsrecht
Partnerin und Leiterin der
Practice Group Arbeitsrecht
Telefon +49 30 327942-11
Telefax +49 30 327942-22
feindura@buse.de