

Inhaltsübersicht

1. Allgemeines
2. Gesetzliche Ausnahmen vom Sonntagsarbeitsverbot
3. Arbeitnehmerschutz
4. Vergütungsanreize
5. Besonderheiten des Ladenschlussgesetzes
6. Beschäftigungsverbote für bestimmte Arbeitnehmergruppen
7. Aushang- und Dokumentationspflichten
8. Mitbestimmung
9. Rechtsprechungs-ABC
 - 9.1 Abschlussarbeiten
 - 9.2 Adventssonntage - 1
 - 9.3 Adventssonntage - 2
 - 9.4 Adventssonntage - 3
 - 9.5 AGG-widrige Vergütung
 - 9.6 Bedarfsgewerbe
 - 9.7 Behinderte Mitarbeiter
 - 9.8 Besitzstandszulage - Mindestlohn
 - 9.9 Beteiligung der Kirchen
 - 9.10 Entgeltfortzahlung
 - 9.11 Feiertagszuschläge - gesetzliche Feiertage
 - 9.12 Feiertagszuschläge - "hohe" Feiertage
 - 9.13 Freigestellte Betriebsratsmitglieder - 1
 - 9.14 Freigestellte Betriebsratsmitglieder - 2
 - 9.15 Gesetzliche Zuschläge
 - 9.16 Hessische Bedarfsgewerbeverordnung
 - 9.17 Kündigung
 - 9.18 Kündigung einer Pauschalierungsabrede
 - 9.19 Mindestlohn
 - 9.20 Mindestlohnwirksame Zuschläge - 1
 - 9.21 Mindestlohnwirksame Zuschläge - 2
 - 9.22 Mindestlohnwirksame Zuschläge - 3
 - 9.23 Mindestlohnwirksamkeit
 - 9.24 Mitbestimmung
 - 9.25 Pfändbarkeit von Sonntagszuschlägen
 - 9.26 Schadensverhütung
 - 9.27 Sonn- und Feiertagszuschläge
 - 9.28 Tatsächliche Arbeitsleistung
 - 9.29 Unpfändbarkeit von Sonntagszuschlägen
 - 9.30 Vereinbarung
 - 9.31 Verschiebung der Arbeitszeit
 - 9.32 Wechselschichtarbeit - TVÖD-F
 - 9.33 Weisungsrecht

1. Allgemeines

Der Arbeitgeber darf **Arbeitnehmer an Sonntagen** in der Zeit von 00:00 Uhr bis 24:00 Uhr **grundsätzlich nicht beschäftigen** (§ 9 ArbZG). Die Grundsätzlichkeit dieser Regelung wird allerdings durch einen großzügigen **Katalog von Ausnahmetatbeständen** in § 10 ArbZG durchbrochen. Das ArbZG lässt für bestimmte **Anlässe und** in bestimmten **Branchen** durchaus Sonntagsarbeit zu. So dürfen beispielsweise in mehrschichtigen Betrieben Beginn und Ende der **Sonntagsruhe** um bis zu sechs Stunden **vor- oder zurückverlegt** werden, *"wenn für die auf den Beginn der Ruhezeit folgenden 24 Stunden der Betrieb ruht"* (§ 9 Abs. 2 ArbZG).

Praxistipp:

Das Arbeitszeitgesetz sieht für Sonntagsarbeit nur einen Ersatzruhetag vor. Betriebsvereinbarungen und Tarifverträge können Sonntagsarbeit teuer machen. Sie verlangen Zuschläge von 100 Prozent und mehr. Da sollte man es sich als Arbeitgeber gut überlegen, ob und in welchem Umfang Sonntagsarbeit wirtschaftlich angezeigt ist.

Sonntagsarbeit ist eine **besondere Arbeit** und so gibt es für Arbeitnehmer, die sonntags arbeiten, gewisse **Schutzbestimmungen**. Um Arbeitsanreize zu schaffen, können Arbeitgeber und Arbeitnehmer besondere **Zuschläge** vereinbaren - was ihnen die Betriebs- und Sozialpartner in der Regel **in Betriebsvereinbarungen** und **in Tarifverträgen** abgenommen haben. Überhaupt hat der **Betriebsrat** bei der Ein- und Durchführung von Sonntagsarbeit nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 und 3 BetrVG mitzubestimmen. Zudem gibt es **Arbeitnehmer** und **Arbeitnehmergruppen**, die **nur eingeschränkt** mit Sonntagsarbeit beschäftigt werden dürfen. **Besondere Beachtung** verdienen das Bundes-**Ladenschlussgesetz** und die Ladenöffnungsgesetze der Länder, die die Sonntagsöffnung im Einzelhandel regeln.

2. Gesetzliche Ausnahmen vom Sonntagsarbeitsverbot

Das Arbeitszeitgesetz enthält selbst wichtige **Ausnahmetatbestände** vom prinzipiellen Sonntagsarbeitsverbot (§ 10 Abs. 1 ArbZG). Sofern Arbeiten nicht an Werktagen vorgenommen werden können, dürfen Arbeitnehmer **am Sonntag beschäftigt** werden:

- in Not- und Rettungsdiensten sowie bei der Feuerwehr (§ 10 Abs. 1 Nr. 1 ArbZG)
- zur Aufrechterhaltung der öffentlichen **Sicherheit und Ordnung** sowie der Funktionsfähigkeit von Gerichten und Behörden und für Zwecke der Verteidigung (§ 10 Abs. 1 Nr. 2 ArbZG)
- in Krankenhäusern und anderen Einrichtungen zur Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen (§ 10 Abs. 1 Nr. 3 ArbZG)
- in Gaststätten und anderen Einrichtungen zur **Bewirtung** und Beherbergung sowie im Haushalt (§ 10 Abs. 1 Nr. 4 ArbZG)
- bei Musikaufführungen, **Theatervorstellungen**, Filmvorführungen, Schaustellungen, Darbietungen und anderen ähnlichen Veranstaltungen (§ 10 Abs. 1 Nr. 5 ArbZG)
- bei nichtgewerblichen Aktionen und Veranstaltungen der Kirchen, Religionsgemeinschaften, Verbände, Vereine, Parteien und anderer ähnlicher Vereinigungen (§ 10 Abs. 1 Nr. 6 ArbZG)
- beim **Sport** und in **Freizeit-**, Erholungs- und Vergnügungseinrichtungen, beim Fremdenverkehr sowie in Museen und wissenschaftlichen Präsenzbibliotheken (§ 10 Abs. 1 Nr. 7 ArbZG)
- beim **Rundfunk**, bei der **Tages- und Sportpresse**, bei Nachrichtenagenturen sowie bei den der Tagesaktualität dienenden Tätigkeiten für andere Presseerzeugnisse einschließlich des Austragens, bei der Herstellung von Satz, Filmen und Druckformen für tagesaktuelle Nachrichten und Bilder, bei tagesaktuellen Aufnahmen auf Ton- und Bildträger sowie beim Transport und Kommissionieren von Presseerzeugnissen, deren Ersterscheinungstag am Montag oder am Tag nach einem Feiertag liegt (§ 10 Abs. 1 Nr. 8 ArbZG)
- bei **Messen**, Ausstellungen und Märkten im Sinne des Titels IV der Gewerbeordnung sowie bei Volksfesten (§ 10 Abs. 1 Nr. 9 ArbZG)

- in Verkehrsbetrieben sowie beim Transport und Kommissionieren von leicht verderblichen Waren im Sinne des § 30 Abs. 3 Nr. 2 der StVO (§ 10 Abs. 1 Nr. 10 ArbZG)
- in den Energie- und Wasserversorgungsbetrieben sowie in Abfall- und Abwasserentsorgungsbetrieben (§ 10 Abs. 1 Nr. 11 ArbZG)
- in der **Landwirtschaft** und in der Tierhaltung sowie in Einrichtungen zur Behandlung und Pflege von Tieren (§ 10 Abs. 1 Nr. 12 ArbZG)
- im **Bewachungsgewerbe** und bei der Bewachung von Betriebsanlagen (§ 10 Abs. 1 Nr. 13 ArbZG)
- bei der **Reinigung und Instandhaltung** von Betriebseinrichtungen, soweit hierdurch der regelmäßige Fortgang des eigenen oder eines fremden Betriebs bedingt ist, bei der Vorbereitung der Wiederaufnahme des vollen werktätigen Betriebs sowie bei der Aufrechterhaltung der Funktionsfähigkeit von Datennetzen und Rechnersystemen (§ 10 Abs. 1 Nr. 14 ArbZG)
- zur **Verhütung des Verderbens** von Naturerzeugnissen oder Rohstoffen oder des Mislingens von Arbeitsergebnissen sowie bei kontinuierlich durchzuführenden Forschungsarbeiten (§ 10 Abs. 1 Nr. 15 ArbZG)
- zur **Vermeidung der Zerstörung** oder erheblichen Beschädigung von Produktionseinrichtungen (§ 10 Abs. 1 Nr. 15 ArbZG).

Abweichend vom generellen Sonntagsarbeitsverbot in § 9 ArbZG dürfen Arbeitnehmer am Sonntag mit **Produktionsarbeiten** beschäftigt werden, wenn die infolge der Unterbrechung der Produktion nach § 10 Abs. 1 Nr. 14 ArbZG zulässigen Arbeiten den Einsatz von mehr Arbeitnehmern als bei durchgehender Produktion erfordern (§ 10 Abs. 2 ArbZG). Zusätzlich dürfen Arbeitnehmer **in Bäckereien und Konditoreien** für bis zu drei Stunden mit der Herstellung und dem Austragen oder Ausfahren von Konditorwaren und an diesem Tag zum Verkauf kommenden Bäckerwaren beschäftigt werden (§ 10 Abs. 3 ArbZG).

Die nach dem Arbeitszeitgesetz zuständigen **Aufsichtsbehörden** (z.B. Gewerbeaufsichtsamt oder Staatliches Amt für Arbeitsschutz) sollen abweichend vom grundsätzlichen Verbot der Sonntagsarbeit in § 9 ArbZG bewilligen, dass Arbeitnehmer sonntags mit **Arbeiten** beschäftigt werden, die aus chemischen, biologischen, technischen oder physikalischen Gründen einen **ununterbrochenen Fortgang am Sonntag** erfordern (§ 13 Abs. 4 ArbZG).

Weitere Ausnahmetatbestände enthält § 13 Abs. 1, 3 u. 5 ArbZG). So sieht § 13 Abs. 5 ArbZG z.B. vor, dass die Aufsichtsbehörden abweichend von § 9 ArbZG die Beschäftigung von Arbeitnehmern an Sonn- und Feiertagen zu bewilligen haben, wenn bei einer weiter gehenden Ausnutzung der gesetzlich zulässigen wöchentlichen Betriebszeiten und bei längeren Betriebszeiten im Ausland die **Konkurrenzfähigkeit** unzumutbar beeinträchtigt ist und durch die Genehmigung von Sonn- und Feiertagsarbeit die Beschäftigung gesichert werden kann. Die Bewilligungsbehörde muss bei der Bewilligung nach § 13 Abs. 5 ArbZG nicht zwischen sog. "hohen" Feiertagen und "normalen" Feier- oder Sonntagen unterscheiden (OVG Münster, 10.04.2000 - 4 A 756/97).

3. Arbeitnehmerschutz

Sonntagsarbeit kann

- einvernehmlich geleistet oder
- über das Weisungsrecht nach § 106 GewO angeordnet

werden. In beiden Fällen sind besondere Arbeitnehmer-Schutzvorschriften zu beachten.

Der Arbeitnehmerschutz verlangt, dass **mindestens 15 Sonntage** im Jahr **beschäftigungsfrei** bleiben müssen (§ 11 Abs. 1 ArbZG). Zudem haben Arbeitnehmer, die sonntags beschäftigt werden, Anspruch auf einen **Ersatzruhetag**, der innerhalb eines den Beschäftigungstag einschließenden Zeitraums von 2 Wochen zu gewähren ist (§ 11 Abs. 3 Satz 1 ArbZG).

Beispiel:

Alois Klausner arbeitet in einem bayrischen, nicht tarifgebundenen Einzelhandelsunternehmen. Am ersten Sonntag des Julis findet in Alois' Heimatort die jährliche Kirchweih statt. Alle Geschäfte des Dorfs haben während der nach dem Ladenschlussgesetz zulässigen Geschäftszeiten geöffnet. Einschließlich Vor- und

Nachbereitung arbeitet Herr Klauser am Kirchweih-Sonntag fünfeinhalb Stunden. Sein Arbeitgeber muss ihm natürlich für diese fünfeinhalb Stunden Arbeitsentgelt zahlen, aber keine Zuschläge. Alois Klauser hat aber Anspruch auf einen Ersatzruhetag (und muss nach der Sonderregel in § 17 Abs. 3 LadSchlG sogar "an einem ganzen Werktag derselben Woche von der Arbeit" freigestellt werden).

Der **Ersatzruhetag** ist den Arbeitnehmern **unmittelbar in Verbindung mit einer Ruhezeit** nach § 5 ArbZG - Mindestruhe nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit - zu gewähren, soweit keine technischen oder arbeitsorganisatorischen Gründe entgegenstehen (§ 11 Abs. 4 ArbZG).

Beispiel:

Herr Klauser aus dem vorausgehenden Beispielfall hat im Anschluss an seine reguläre Arbeitszeit nach § 5 Abs. 1 ArbZG Anspruch auf "eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden". So muss Alois in der Woche nach dem Kirchweih-Sonntag zwischen seinem Arbeitsende und dem Arbeitsbeginn am nächsten Morgen mindestens elf Stunden Ruhe haben. Im Anschluss an diese elf Stunden ist auch der Ersatzruhetag für den Sonntag zu gewähren - "soweit dem technische oder arbeitsorganisatorische Gründe nicht entgegenstehen".

Abweichende Regelungen können in einem Tarifvertrag oder in einer aufgrund eines Tarifvertrags geschlossenen Betriebsvereinbarung zugelassen werden (§ 12 ArbZG). Der Ersatzruhetag nach § 11 Abs. 3 ArbZG kann auch an einem ohnehin arbeitsfreien Samstag oder einem sonst schichtplanmäßigen "Frei-Tag" gewährt werden. Der Arbeitnehmer ist nicht berechtigt, eine **bezahlte Freistellung** zu verlangen (BAG, 12.12.2001 - 5 AZR 294/00 - mit dem Hinweis, dass eine bei Inkrafttreten des ArbZG bestehende oder nachwirkende tarifliche Regelung den Freistellungsanspruch möglicherweise durch eine Vergütungsregelung ablösen kann, § 25 ArbZG).

Auch wenn Arbeitnehmer vertraglich zu Sonn- und Feiertagsarbeit verpflichtet sind, können sie gegen eine auf Antrag des Arbeitgebers ergangene **behördliche Feststellung** über die Zulässigkeit der Sonn- und Feiertagsarbeit klagen (BVerwG, 19.09.2000 - 1 C 17/99). Das kann z.B. in einem Fall passieren, in dem der Arbeitgeber seinen Antrag mit der Verhütung des Misslingens von Arbeitsergebnissen begründet (§ 10 Abs. 1 Nr. 15 ArbZG). Soll die Sonn- und Feiertagsarbeit hier bloß der Produktionssteigerung oder der Verringerung **von Produktionskosten** dienen oder zumutbare Modernisierungsmaßnahmen überflüssig machen, ist sie unzulässig (BVerwG, a.a.O.).

4. Vergütungsanreize

Die **Branchentarifverträge** sehen in der Regel für Sonntagsarbeit **besondere Zuschläge** vor. So ist Sonntagsarbeit im nordrhein-westfälischen Einzelhandel beispielsweise mit zusätzlichen 120% zu vergüten.

Beispiel:

Verkäuferin Vera van Detter ist im letzten Berufsjahr der Gehaltsgruppe I. Ihr Stundenlohn beträgt nach dem einschlägigen Tarifvertrag im Jahr 2012 bis zum 30.06.2012 13,52 EUR. Wenn Vera sonntags arbeitet, bekommt sie auf diesen Stundenlohn einen Zuschlag von 120% = 16,22 EUR. Jede Stunde ihrer Sonntagsarbeit ist dann mit (13,52 + 16,22 =) 29,74 EUR zu vergüten. Wählt Frau van Detter statt der finanziellen Abgeltung bezahlte Freizeit, bekommt sie pro gearbeiteter Stunde eine Stunde und 12 Minuten (= 120% einer geleisteten Arbeitsstunde) zusätzliche Freizeit, d.h. jede gearbeitete Sonntagsstunde ist mit 2 Stunden und zwölf Minuten Freizeit zu abzugelten.

Richtig beachten: § 11 Abs. 2 ArbZG sagt:

"Für die Beschäftigung an Sonn- und Feiertagen gelten die §§ 3 bis 8 entsprechend, jedoch dürfen durch die Arbeitszeit an Sonn- und Feiertagen die in den §§ 3, 6 Abs. 2 und §§ 7, 21a Abs. 4 bestimmten Höchstarbeitszeiten und Ausgleichszeiträume nicht überschritten werden".

§ 6 Abs. 5 ArbZG , der wegen § 11 Abs. 2 ArbZG entsprechend anzuwenden ist, sagt:

"Soweit keine tarifvertraglichen Ausgleichsregelungen bestehen, hat der Arbeitgeber dem Nachtarbeitnehmer für die während der Nachtzeit geleisteten Arbeitsstunden eine angemessene Zahl bezahlter freier Tage oder einen angemessenen Zuschlag auf das ihm hierfür zustehende Bruttoarbeitsentgelt zu gewähren".

Trotzdem besteht nach § 11 Abs. 2 ArbZG in Verbindung mit § 6 Abs. 5 ArbZG kein Rechtsanspruch auf bezahlte Freizeit oder Zuschläge. § 11 Abs. 2 ArbZG enthält keine Rechtsfolgen-, sondern nur eine Rechtsgrundverweisung - sagt das BAG (11.01.2006 - 5 AZR 97/05) . Und weiter:

"Durch die Verweisung in § 11 Abs. 2 ArbZG entsteht ... kein Anspruch auf einen gesetzlichen Sonn- und Feiertagszuschlag. Vielmehr hat der Arbeitnehmer bei Sonn- und Feiertagsarbeit nach § 11 Abs. 3 ArbZG einen Anspruch auf einen Ersatzruhetag. Hierdurch soll aus Gründen des Arbeitsschutzes ein Ausgleich für Sonn- und Feiertagsarbeit erfolgen (...). Demgegenüber bezweckt § 11 Abs. 2 ArbZG aus Gründen des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer die §§ 3 bis 8 ArbZG auch auf die Beschäftigung von Arbeitnehmern an Sonn- und Feiertagen anzuwenden" (BAG, 11.01.2006 - 5 AZR 97/05).

Die in § 11 Abs. 2 ArbZG zitierten Gesetzesbestimmungen bezwecken den Ausgleich im Verhältnis zu Arbeitnehmern, die keine Sonntagsarbeit leisten müssen (BAG, 27.01.2000 - 6 AZR 471/98). Ein **Rechtsanspruch** auf Sonntagszuschläge kann sich dagegen aus

- dem **Arbeitsvertrag**,
- einer betrieblichen Übung,
- einer Betriebsvereinbarung oder
- einem **Tarifvertrag**

ergeben. Ein Anspruch auf Zuschläge entfällt nicht dadurch, dass der Arbeitgeber seinem Mitarbeiter einen Ersatzruhetag oder im Umfang der Grundarbeitszeit eine Zeitgutschrift gewährt (BAG, 14.01.2009 - 5 AZR 89/08).

Zuschläge für Sonntagsarbeit, Feiertags- und Nachtarbeit sind nach Maßgabe des § 3b EStG steuerbefreit. Das gilt allerdings nur für tatsächlich geleistete Arbeitsstunden. Wird ein Arbeitnehmer nicht beschäftigt und erleidet er dadurch eine Vermögenseinbuße, kann die Nichtanwendung des § 3b EStG dem Arbeitgeber regelmäßig nicht als Schaden zugerechnet werden (BAG, 19.10.2000 - 8 AZR 20/00). Während Überstundenzuschläge nach §§ 11 Abs. 1 Satz BUrlG nicht zum **Urlaubsentgelt** gehören, ist das bei Sonn- und Nachtarbeitszuschlägen anders. Sie sind auch dann in die Berechnung des **Durchschnittsentgelts** mit einzubeziehen, wenn sie für Überstunden gezahlt worden sind (BAG, 03.04.2001 - 9 AZR 170/00 - hier zu § 10 Abs. 5 MTV für die gewerblichen Arbeitnehmer der Druckindustrie in der Bundesrepublik Deutschland i.d.F. vom 06.02.1997).

5. Besonderheiten des Ladenschlussgesetzes

Im **Einzelhandel** sind zudem das Bundes-Ladenschlussgesetz (LadSchlG) und die Ladenöffnungsgesetze der Bundesländer zu beachten. Mit Ausnahme Bayerns hat jedes Bundesland inzwischen sein eigenes **Ladenöffnungsgesetz**. Die Landesbestimmungen sind jedoch recht unterschiedlich - sodass hier nur die Grundprinzipien anhand des LadSchlG erörtert werden.

Obwohl die Ladenschluss- beziehungsweise -öffnungsbestimmungen grundsätzlich vorsehen, dass Verkaufsstellen an Sonntagen geschlossen sein müssen (§ 3 Abs. 1 Nr. 1 LadSchlG), lassen sie doch selbst **Ausnahmen** zu. Arbeitnehmer dürfen allerdings sonntags nur während dieser ausnahmsweise zugelassenen Öffnungszeiten - (§§ 4-15 LadSchlG) - tätig sein. Sind an diesen Tagen Vorbereitungs- und Abschlussarbeiten unerlässlich, so dürfen Arbeitnehmer damit insgesamt 30 weitere Minuten beschäftigt werden (§ 17 Abs. 1 LadSchlG). Die **Gesamtdauer** der Arbeitszeit des einzelnen Arbeitnehmers darf am Sonntag 8 Stunden nicht überschreiten (§ 17 Abs. 2 LadSchlG).

In Verkaufsstellen, die nach § 10 LadSchlG - Sonntagsverkauf in **Kur- und Erholungsorten** - sonntags öffnen können, dürfen Arbeitnehmer an jährlich höchstens 22 Sonntagen beschäftigt werden (§ 17 Abs. 2a Satz 1 LadSchlG). Ihre sonntägliche Arbeitszeit darf 4 Stunden nicht überschreiten (§ 17 Abs. 2a Satz 2 LadSchlG).

Arbeitnehmer, die am Sonntag in Verkaufsstellen mit einer **Sonderöffnung** nach §§ 4-6, 8-12, 14 u. 15 LadSchlG beschäftigt werden, sind bei einer sonntäglichen Arbeitszeit ab 3 Stunden an einem Werktag derselben Woche ab 13 Uhr freizustellen. Dauert die Beschäftigung länger als 6 Stunden, so muss die **Freistellung** an einem ganzen Werktag derselben Woche erfolgen (§ 17 Abs. 3 Satz 1 LadSchlG). Mindestens jeder 3. Sonntag muss beschäftigungsfrei bleiben (§ 17 Abs. 3 Satz 1 LadSchlG). Werden Arbeitnehmer bis zu 3 Stunden beschäftigt, so muss jeder 2. Sonntag oder in jeder 2. Woche ein Nachmittag ab 13 Uhr beschäftigungsfrei bleiben (§ 17 Abs. 3 Satz 2 LadSchlG). Statt an einem Nachmittag darf die Freizeit am Sonnabend- oder Montagvormittag bis 14 Uhr gewährt werden (§ 17 Abs. 3 Satz 3 LadSchlG), nur nicht während der Zeiten, zu denen die Verkaufsstelle geschlossen sein muss (§ 17 Abs. 3 Satz 4 LadSchlG).

Die Beteiligung von **Apotheken** an verkaufsoffenen Sonntagen ist nach dem Wortlaut des § 14 Abs. 4 LadSchlG unzulässig. Aber: Das Bundesverfassungsgericht hat § 14 Abs. 4 LadSchlG für nichtig erklärt (BVerfG, 16.01.2002 - 1 BvR 1236/99). Diese Entscheidung hat nach § 31 BVerfGG Gesetzeskraft. Damit dürfen auch Apotheken viermal im Jahr an Sonderöffnungen i.S.d. §14 LadSchlG teilnehmen.

6. Beschäftigungsverbote für bestimmte Arbeitnehmergruppen

Trotz der zahlreichen Ausnahmebestimmungen gibt es **Arbeitnehmer**, die keine Sonntagsarbeit leisten dürfen. Der Gesetzgeber sieht für bestimmte Arbeitnehmergruppen nämlich **Beschäftigungsverbote** vor.

So dürfen beispielsweise **werdende und stillende Mütter** sonntags grundsätzlich nicht beschäftigt werden (§ 8 Abs. 1 MuSchG). Das MuSchG lässt aber auch **Ausnahmen** zu: So gilt dieses Beschäftigungsverbot beispielsweise nicht für das Verkehrswesen, Gast- und Schankwirtschaften, das übrige Beherbergungsgewerbe, im Familienhaushalt, in Krankenpflege- und Badeanstalten, bei Musikaufführungen, Theatervorstellungen, anderen Schaustellungen, Darbietungen oder Lustbarkeiten. Weiter vorausgesetzt, dass den werdenden oder stillenden Müttern in jeder Woche einmal eine ununterbrochene **Ruhezeit** von mindestens 24 Stunden im Anschluss an die Nachtruhe gewährt wird (§ 8 Abs. 4 MuSchG). Die Aufsichtsbehörde kann in begründeten Einzelfällen weitere Ausnahmen vom Sonntagsbeschäftigungsverbot zulassen (§ 8 Abs. 6 MuSchG).

Jugendliche dürfen ebenfalls nicht am Sonntag beschäftigt werden (§ 17 Abs. 1 JArbSchG). Aber auch hier gibt es **Ausnahmen**: Krankenanstalten, Landwirtschaft, Familienhaushalt, Schaustellergewerbe, Musikaufführungen, Sport, ärztlicher Notdienst und Gaststättengewerbe (§ 17 Abs. 2 JArbSchG mit weiteren Ausnahmen). Jeder zweite Sonntag soll bei Jugendlichen beschäftigungsfrei bleiben, mindestens zwei Sonntage im Monat müssen es (§ 17 Abs. 2 Satz 2 JArbSchG). Werden Jugendliche sonntags beschäftigt, ist ihnen die 5-Tage-Woche durch Freistellung an einem anderen berufsschulfreien Tag derselben Woche sicher zu stellen (§ 17 Abs. 3 Satz 1 JArbSchG). In Betrieben mit einem Betriebsruhetag in der Woche kann die Freistellung auch an diesem Tag erfolgen, wenn die Jugendlichen an diesem Tag keinen Berufsschulunterricht haben (§ 17 Abs. 3 Satz 2 JArbSchG).

Für schwerbehinderte Menschen gibt es kein Beschäftigungsverbot an Sonntagen. Sie sind allerdings auf ihr Verlangen von Mehrarbeit freizustellen (§ 124 SGB IX).

Beispiel:

Gastwirt Gustav Gutzhoff vom Gasthof Gunzow erwartet am Wochenende verstärkten Ausflugsverkehr. Er fragt den schwerbehinderten Kellner Karl Kemmer, ob er am nächsten Sonntag arbeiten könne. Karl hat seine Wochenarbeitszeit bereits am Samstag abgeleistet. Er sagt Gustav, dass er am Sonntag nicht arbeiten wird. Herr Kemmer kann sich mit Erfolg auf § 124 SGB IX berufen.

Auf der anderen Seite gilt für bestimmte Gruppen von Beschäftigten **kein Sonntagsarbeitsverbot** (§ 18 Abs. 1 ArbZG):

- leitende Angestellte i.S.v. § 5 Abs. 3 BetrVG und Chefärzte,
- Leiter von öffentlichen Dienststellen und deren Vertreter sowie Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst, die zu selbstständigen Entscheidungen in Personalangelegenheiten befugt sind,
- Arbeitnehmer, die in häuslicher Gemeinschaft mit den ihnen anvertrauten Personen zusammenleben und sie eigenverantwortlich erziehen, pflegen oder betreuen,
- der gesamte liturgische Bereich der Kirchen und der Religionsgemeinschaften.

7. Aushang- und Dokumentationspflichten

Arbeitgeber sind verpflichtet,

- einen Abdruck des Arbeitszeitgesetzes,
- der aufgrund dieses Gesetzes erlassenen, für den Betrieb geltenden **Rechtsverordnungen** und
- der für den Betrieb geltenden **Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen** im Sinne des § 7 Abs. 1 bis 3 ArbZG und §§ 12 und 21a Abs. 6 ArbZG

an geeigneter Stelle im Betrieb zur Einsichtnahme auszulegen oder auszuhängen (§ 16 Abs. 1 ArbZG - s. dazu auch das Stichwort Arbeitszeit - Aushang- und Aufzeichnungspflichten).

Das Gleiche gilt für das **Ladenschlussgesetz** (§ 21 Abs. 1 Nr. 1 LadSchlG). Zudem ist der Arbeitgeber verpflichtet, die über die werktägliche Arbeitszeit hinausgehende Arbeitszeit der Arbeitnehmer aufzuzeichnen und diese **Aufzeichnungen** mindestens zwei Jahre aufzubewahren (§ 21 Abs. 2 ArbZG). Darüber hinaus sieht das Ladenschlussgesetz vor, dass der Arbeitgeber ein Verzeichnis über

- Namen,
- Tag,
- Beschäftigungsart und
- Beschäftigungsdauer

der am Sonntag eingesetzten Arbeitnehmer und über die ihnen nach § 17 Abs. 3 LadSchlG gewährte **Ersatzfreizeit** führt (§ 21 Abs. 1 Nr. 2 LadSchlG).

Die **Aufsichtsbehörden** wachen über die Einhaltung der Arbeitnehmerschutzbestimmungen (§§ 17, 22 LadSchlG). Verstöße werden mit einer Geldbuße geahndet (§§ 22 ArbZG , 24 LadSchlG). Vorsätzliche Zuwiderhandlungen können in einigen Fällen sogar mit Freiheits- oder Geldstrafe verfolgt werden (§§ 23 ArbZG , 25 LadSchlG).

8. Mitbestimmung

Die **Anordnung** von Sonntagsarbeit erfolgt über das Direktionsrecht des Arbeitgebers, § 106 GewO . Der Betriebsrat hat nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 u. 3. BetrVG ein **Mitbestimmungsrecht** bei

- Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie der **Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage** (§ 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG) sowie
- vorübergehender Verkürzung oder **Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit**, § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG .

Der Betriebsrat kann die **Anordnung** von Sonntagsarbeit **blockieren**. Kommt zwischen ihm und dem Arbeitgeber keine Einigung zustande, entscheidet die **Einigungsstelle** (§§ 87 Abs. 2 i.V.m. 76 ff. BetrVG). Ihr Spruch ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat (§ 87 Abs. 2 BetrVG).

Auch außerhalb der Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten ist Sonntagsarbeit für den Betriebsrat von Interesse: Der Betriebsrat hat

- zusammen mit dem Arbeitgeber darauf zu achten, dass alle Mitarbeiter nach den Grundsätzen von **Recht und Billigkeit** behandelt werden, § 75 Abs. 2 BetrVG ;
- nach § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG darüber zu wachen, dass die zugunsten der Arbeitnehmer geltenden **Gesetze** - zu denen selbstverständlich das ArbZG mit seinem grundsätzlichen Sonntags-Arbeitsverbot zählt - **durchgeführt** werden;
- mit § 80 Abs. 1 Nr. 9 BetrVG die allgemeine Aufgabe, "**Maßnahmen des Arbeitsschutzes**" zu fördern;
- über § 88 BetrVG die Möglichkeit, eine **freiwillige Betriebsvereinbarung** mit dem Arbeitgeber zu schließen, die Sonntagsarbeit mit arbeits- und gesundheitsschützenden Regelungen flankiert.

Auch wenn Sonntagsarbeit nach dem ArbZG möglich ist: Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats besteht trotzdem. Er darf es im Rahmen des § 87 BetrVG nicht so ausüben, dass er dem Arbeitgeber ein Alleinentscheidungs- oder -gestaltungsrecht einräumt. Er kann dem Arbeitgeber allerdings in einer **Betriebsvereinbarung** einen mitbestimmten Rahmen vorzeichnen, in dem der Arbeitgeber dann allein Maßnahmen treffen darf (BAG, 26.08.2008 - 1 AZR 349/07). Also auch Sonntagsarbeit anordnen.

9. Rechtsprechungs-ABC

An dieser Stelle sind einige der interessantesten **Entscheidungen** zum Thema Sonntagsarbeit **in alphabetischer Reihenfolge** nach Stichwörtern geordnet hinterlegt.

9.1 Abschlussarbeiten

"Der verfassungsunmittelbare **Sonn- und Feiertagsschutz** nach Art. 140 GG i.V.m. Art. 139 WRV schließt Regelungen aus, wonach Arbeitnehmer im Anschluss **an eine werktägliche Ladenöffnung** bis 24.00 Uhr an darauf folgenden Sonn- und Feiertagen beschäftigt werden dürfen, um bei Ladenschluss noch anwesende Kunden zu bedienen oder Aufräum- und Abschlussarbeiten vorzunehmen" (BVerwG, 04.12.2014 - 8 B 66.14 - Leitsatz - mit dem Hinweis, dass die Verkaufsstellen an den Werktagen vor Sonn- und Feiertage so **rechtzeitig zu schließen** sind, dass nach 24:00 Uhr keine Mitarbeiter mehr zur Bedienung noch anwesender Kunden und zur Durchführung von Abschlussarbeiten beschäftigt werden dürfen).

9.2 Adventssonntage - 1

Das **Berliner Ladenöffnungsgesetz** ließ in seiner früheren Fassung an allen vier Adventssonntagen vor Weihnachten großzügige Ladenöffnungszeiten von 13:00 Uhr bis 20:00 Uhr zu. Art. 4 GG - konkretisiert durch Art. 139 WRV in Verbindung mit Art. 140 GG - verpflichtet den Gesetzgeber, ein "**Mindestniveau**" an Sonn- und Feiertagsschutz zu gewährleisten. "Dem genügt das Berliner Sonn- und Feiertagsschutzkonzept nicht in jeder Hinsicht. Die dort vorgesehene Möglichkeit der Ladenöffnung **an allen vier Adventssonntagen** ist mit den Mindestanforderungen an einen auch grundrechtsverbürgten Schutz nicht mehr in Einklang zu bringen. Die Regelung über die Öffnung aufgrund Allgemeinverfügung an vier weiteren Sonn- und Feiertagen trägt nur bei einschränkender Auslegung den Erfordernissen des vom Gesetzgeber zu gewährleistenden Mindestschutzes Rechnung" (BVerfG, 01.12.2009 - 1 BvR 2857/07).

9.3 Adventssonntage - 2

Die **Amazon Fullfillment Germany-GmbH** hatte von der zuständigen Bezirksregierung die Erlaubnis bekommen, an zwei Adventssonntagen des Jahres 2015 - 13.12. und 20.12. - Mitarbeiter zu beschäftigen. Die Gewerkschaft ver.di hat daraufhin gegen die Bewilligungen geklagt - und mit ihrer Klage Erfolg gehabt. Zum einen konnte Amazon keine besondere 2015er **Sondersituation** gegenüber dem üblicherweise auftragsstarken Weihnachtsgeschäft anderer Jahre darstellen. Zum anderen war auch nicht erkennbar, inwieweit Amazon ein unzumutbarer - anders nicht zu verhindernder Schaden - drohte. Den Lieferdruck hatte Amazon durch das "**Same-Day-Delivery**"-Versprechen selbst verursacht. Amazon hätte dem Schutz der Sonn- und Feiertagsruhe durch eine entsprechende Ausgestaltung des Geschäftsmodells Rechnung tragen müssen (VG Düsseldorf, 15.01.2018 - 29 K 8347/15) .

9.4 Adventssonntage - 3

Das Bundesverwaltungsgericht hat die im vorausgehenden Gliederungspunkt vorgestellte Entscheidung des VG Düsseldorf bestätigt. Es hat in seinem Urteil sehr deutlich gemacht, dass Sonntagsarbeit zur **Abwendung eines unverhältnismäßigen Schadens** gem. § 13 Abs. 3 Nr. 2 lit. b) ArbZG nur dann wegen einer vorübergehenden Sondersituation bewilligt werden darf, wenn diese Sondersituation auf einer außerbetrieblichen Ursache beruht. Hier hatte der Arbeitgeber u.a. damit argumentiert, dass bei ihm am 3. und 4. Adventssonntag unbedingt gearbeitet werden müsse, weil sonst bis Weihnachten ein Überhang von ungefähr 500 000 unbearbeiteten Bestellungen drohe. Die vom Gesetz verlangte **Sondersituation** hatte der Arbeitgeber im entschiedenen allerdings Fall **selbst geschaffen** – hatte er seinen Kunden in der Vorweihnachtszeit doch vollmundig eine kostenlose Lieferung noch am Tag der Bestellung zugesagt (BVerwG, 27.01.2021 – 8 C 3.20).

9.5 AGG-widrige Vergütung

Der vereinfachte Fall: Arbeitnehmerin N bekam ein **Arbeitsentgelt**, das sich nach den anzuwendenden tariflichen Bestimmungen **aus mehreren Bestandteilen** - u.a. Grundvergütung und Zuschläge für Sonn- wie Feiertagsarbeit - zusammensetzte. Die Tarifbestimmungen sahen zudem vor, dass sich die **Grundvergütung jeweils nach dem Lebensalter** richtete und sich mit fortlaufendem Lebensalter nach Erreichen vorgegebener Altersstufen erhöhte. N hielt diese Regelung für AGG-widrig und klagte Differenzlohnansprüche ein: Grundvergütung, Sonntags- und Feiertagszuschläge, Vergütungszulage, Weihnachtsgeld und Mehrarbeit - insgesamt 1.478,22 EUR brutto plus Zinsen.

Dazu das BAG: "Der Klägerin stehen nach §§ 1, 3 Abs. 1 i.V.m. § 7 Abs. 1 und Abs. 2 AGG für den Streitzeitraum **Grundvergütung, Sonntags- und Feiertagszuschläge, Vergütungszulage und Weihnachtsgeld sowie Vergütung für Mehrarbeit** berechnet nach Vergütungsgruppe Vb Stufe 10 abzüglich der von der Beklagten unter Zugrundelegung der Vergütungsgruppe Vb Stufe 8 und seit März 2012 Stufe 9 geleisteten Zahlungen zu. Die Beibehaltung der in § 6 RTV i.V.m. Anlage 1 VTV 2001 geregelten Altersstufen als Basis für die Berechnung der Grundvergütung, der Sonntags- und Feiertagszuschläge, der Vergütungszulage und des Weihnachtsgelds sowie der Vergütung für geleistete Mehrarbeit verstößt gegen das Verbot der Altersdiskriminierung (§ 7 Abs. 1 AGG i.V.m. § 1 AGG). Die aufgrund betrieblicher Übung Vertragsinhalt gewordene Vergütungsregelung ist nach § 7 Abs. 2 AGG unwirksam, soweit sie jüngere Arbeitnehmer diskriminiert ... [es folgt ein Hinweis auf BAG, 10.11. 2011 - 6 AZR 148/09] . Die Ungleichbehandlung kann nur durch eine Anpassung der Vergütung nach oben beseitigt werden" (BAG, 25.03.2015 - 5 AZR 458/13 - mit dem Ergebnis, dass der Arbeitnehmerin der eingeklagte Betrag zugesprochen wurde).

9.6 Bedarfsgewerbe

Die Hessische Bedarfsgewerbeverordnung enthält **Ausnahmeregelungen** für die Zulassung der Beschäftigung von Mitarbeitern an Sonn- und Feiertagen in Brauereien, Betrieben zur Herstellung von alkoholfreien Getränken oder Schaumwein, Betrieben des Großhandels mit Erzeugnissen dieser Betriebe sowie in Fabriken zur Herstellung von Roh- und Speiseeis. Nach Auffassung des VGH Kassel sind diese Bestimmungen **unwirksam**. Sie sehen eine Ausnahme vom generellen Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit vor, die sachlich nicht gerechtfertigt ist. Die Beschäftigung von Arbeitnehmern ist in den von der Verordnung angesprochenen Betrieben **nicht notwendig**, "um tägliche oder an diesen Tagen besonders hervortretende Bedürfnisse der Bevölkerung zu befriedigen." Ebenso wenig dient die Sonn- und Feiertagsbeschäftigung der Vermeidung erheblicher Schäden. Private wie gewerbliche Abnehmer können sich bevorraten, Produzenten haben durch ihre Lagerhaltung die Möglichkeit, für Spitzenzeiten vorzusorgen (VGH Kassel, 01.07.2020 – 8 C 213/15.N).

9.7 Behinderte Mitarbeiter

"Art. 2 der Richtlinie 2000/78/EG ... zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf ist dahin auszulegen, dass" a) "die Praxis eines Arbeitgebers, die darin besteht, einen Zuschlag zum Arbeitsentgelt an behinderte Arbeitnehmer zu zahlen, die ihre Bescheinigung über die Anerkennung einer Behinderung nach einem von diesem Arbeitgeber gewählten **Datum eingereicht** haben, nicht aber an behinderte Arbeitnehmer, die eine solche Bescheinigung vor diesem Datum eingereicht haben, eine **unmittelbare Diskriminierung** darstellen kann, wenn sich erweist, dass diese Praxis auf ein untrennbar mit einer Behinderung verbundenes Kriterium gestützt wird, da

sie einer klar zu identifizierenden Gruppe von Arbeitnehmern, die sich aus allen behinderten Arbeitnehmern zusammensetzt, deren Zustand einer Behinderung dem Arbeitgeber bei der Einführung dieser Praxis notwendigerweise bekannt war, die Erfüllung dieser zeitlichen Bedingung endgültig unmöglich macht;" b) "diese Praxis, auch wenn sie dem Anschein nach neutral ist, eine **mittelbare Diskriminierung** wegen einer Behinderung darstellen kann, wenn sich erweist, dass sie behinderte Arbeitnehmer in Abhängigkeit von der Art von deren Behinderung, unter anderem der Auffälligkeit dieser Behinderung oder des Umstands, dass die Behinderung angemessene Vorkehrungen bei den Arbeitsbedingungen erfordert, besonders benachteiligt, und diese Praxis weder durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt ist, noch die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sind" (EuGH, 26.01.2021 – C-16/19 – Leitsatz - Polen).

9.8 Besitzstandszulage - Mindestlohn

Der vereinfachte Fall: Arbeitgeber A vergütete seine **Spielhallen-Mitarbeiter** zunächst weit unter Mindestlohn, zahlte ihnen aber für Sonn-, Feiertags- und Nachtarbeit bis zum 30.06.2014 unterschiedlich hohe Zuschläge. Um in seinem Unternehmen neue und gleichartige Entgeltstrukturen zu schaffen, vereinbarte er in der Folgezeit mit seinen Leuten geringere - einheitliche - Zuschläge. Für die **Zuschlagsanpassung** zahlte er betroffenen Mitarbeitern einen finanziellen "**Brutto-Ausgleich**". Zusammen mit dem tatsächlich gezahlten Stundenlohn von zuletzt 7,50 EUR ergab der Brutto-Ausgleich eine dem Mindestlohn entsprechende Vergütung. Arbeitnehmer N wollte trotzdem mehr.

Die Ausgleichszulage steht im **Austauschverhältnis Arbeit gegen Geld**. Sie ist nach der hier zu bewertenden Vertragsgrundlage ein Teil der **Entlohnung für die geleistete Arbeit**. Sie knüpft nicht bloß an das bestehende Arbeitsverhältnis an und hat auch keine gesetzliche Zweckbestimmung. "Die Ausgleichszulage ist **nicht als Zuschlag für Nacht-, Sonntags- oder Feiertagsarbeit** oder Arbeit in den Abendstunden zu leisten, sondern als Ausgleich im Sinne einer Besitzstandszulage für die mit der Änderungsvereinbarung einhergehende Reduzierung der Zuschläge, denn der Anspruch besteht unabhängig davon, ob und in welchem Umfang in den einzelnen Monaten Arbeit zu besonderen Zeiten anfällt und damit verbundene Erschwernisse auftreten" (BAG, 06.12.2017 - 5 AZR 699/16 - mit dem Ergebnis, dass die Besitzstandszulage hier mindestlohnwirksam war und N's Klage abgewiesen wurde).

9.9 Beteiligung der Kirchen

Bei der **Bewilligung von Sonntagsarbeit** ist immer darauf zu achten, dass § 9 Abs. 1 ArbZG ein grundsätzliches Beschäftigungsverbot für Sonntage vorsieht. § 10 ArbZG lässt **Ausnahmen** von diesem grundsätzlichen Beschäftigungsverbot zu. Die Aufsichtsbehörden können gem. § 13 Abs. 3 Nr. 2 ArbZG weitere Ausnahmen vom grundsätzlichen Beschäftigungsverbot **bewilligen** "und Anordnungen über die Beschäftigungszeit unter Berücksichtigung der für den öffentlichen Gottesdienst bestimmten Zeit treffen." Bei der Bewilligung von Sonntagsarbeit sind die Kirchen - in diesem Fall die Evangelisch-Lutherische Landeskirche Sachsens - nach § 13 Abs. 2 Satz 2 VwVfG ("der Ausgang des Verfahrens [hat] rechtsgestaltende Wirkung für einen Dritten") zu beteiligen (BVerwG, 06.05.2020 - 8 C 5/19).

9.10 Entgeltfortzahlung

Arbeitnehmern ist bei Arbeitsunfähigkeit nach § 4 Abs. 1 EFZG das ihnen bei der für sie "*maßgebenden regelmäßigen Arbeitszeit zustehende Arbeitsentgelt fortzuzahlen*". Dazu gehören auch **Zuschläge für Sonntagsarbeit** - wenn die Sonntagsarbeit nur deswegen ausfällt, weil der Arbeitnehmer an diesem Tag arbeitsunfähig krank ist. Das heißt: Der Arbeitnehmer hätte, wenn er nicht krank gewesen wäre, an diesem Tag arbeiten müssen. Sonntagszuschläge sind die **zusätzliche Gegenleistung**, die der Arbeitgeber für die an Sonntagen zu leistende, besonders lästige beziehungsweise **belastende Arbeit** zahlt (BAG, 14.01.2009 - 5 AZR 89/08 - mit dem Hinweis, dass die Zuschläge nicht zum Aufwendungsersatz gehören, der nach § 4 Abs. 1a EFZG während der Arbeitsunfähigkeit nicht anfällt).

9.11 Feiertagszuschläge - gesetzliche Feiertage

Tarifverträge sehen für Arbeit an Sonn- und/oder Feiertagen oft besondere Zuschläge vor. Vielfach ist es so, dass ein Feiertagszuschlag höher als ein Sonntagszuschlag ist und noch höher ausfällt, wenn Sonn- und Feiertag zusammenfallen. Sieht ein Tarifvertrag vor, dass Feiertagszuschläge **nur für gesetzliche Feiertage** zu zahlen sind, gibt es für **Arbeit an Oster- und Pfingstsonntagen** keinen Feiertagszuschlag, wenn diese

beiden Tage in dem betreffenden Bundesland - hier: Sachsen-Anhalt - keine gesetzlichen Feiertage sind. Dann hat ein Arbeitnehmer nur Anspruch auf den niedrigeren Sonntagszuschlag (BAG, 17.08.2011 - 10 AZR 347/10).

9.12 Feiertagszuschläge - "hohe" Feiertage

Der vereinfachte Fall: In der nordrhein-westfälischen **Brot- und Backwarenindustrie** gibt es einen Manteltarifvertrag, der für Sonntagsarbeit über drei Stunden einen Zuschlag von 50 %, für Arbeit an gesetzlichen Wochenfeiertagen 150 % und für **Arbeit an hohen Feiertagen** "(Neujahr, Ostern, 1.5., Pfingsten und Weihnachten)" einen **Zuschlag von 200 %** vorsieht. Arbeitgeber A zahlte zunächst für den Ostersonntag 200 % Zuschlag, dann kam er auf die Idee, dass der Ostersonntag in NRW kein gesetzlicher Feiertag sei - und zahlte für diesen Tag nur noch den 50-prozentigen Sonntagszuschlag.

Das LAG Düsseldorf machte A einen Strich durch die Rechnung. Recht hat er zwar damit, dass der Ostersonntag in Nordrhein-Westfalen tatsächlich **kein gesetzlicher Feiertag** ist. Der von ihm anzuwendende Manteltarifvertrag spricht jedoch von "hohen Feiertagen" und zählt die Tage, die er als **hohe Feiertage** ansieht, namentlich auf. Und sowieso: Nach allgemeinem Sprachverständnis - so die Auslegung des Gerichts - umfasst der Begriff "hoher Feiertag" zumindest **die hohen christlichen Feste** Weihnachten, Ostern und Pfingsten, was den Ostersonntag einbezieht - mit dem Ergebnis, dass A für diesen Tag den tariflichen 200-Prozent-Zuschlag schuldet (LAG Düsseldorf, 22.02.2019 - 6 Sa 996/18) .

9.13 Freigestellte Betriebsratsmitglieder - 1

Das Gesetz schafft mit § 37 Abs. 2 BetrVG keinen eigenständigen Vergütungsanspruch. Es sichert Betriebsratsmitgliedern allerdings ihren "normalen" Vergütungsanspruch. Damit nimmt das Gesetz Arbeitgebern den **Einwand des nicht erfüllten Vertrags** (s. dazu BAG, 29.04.2015 - 7 AZR 123/13 u. BAG, 08.09.2010 - 7 AZR 513/09) . § 37 Abs. 2 BetrVG gilt - unabhängig von einer etwaigen Freistellung nach § 38 BetrVG - für alle Betriebsratsmitglieder. Der Arbeitgeber muss ihnen das Arbeitsentgelt weiterzahlen, das sie verdient hätten, wenn sie gearbeitet und keine Betriebsratsstätigkeit ausgeübt hätten (s. dazu BAG, 18.05.2016 - 7 AZR 401/14 ; BAG, 29.04.2015 - 7 AZR 123/13 u. BAG, 28.06.1995 - 7 AZR 1001/94) . Es gilt das **Lohnausfallprinzip** (s. dazu BAG, 23.06.2004 - 7 AZR 514/03 u. BAG, 16.08.1995 - 7 AZR 103/95) . "Zu dem Arbeitsentgelt zählen **neben der Grundvergütung** insbesondere Zuschläge für Mehr-, Über-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit (BAG, 29.08.2018 - 7 AZR 206/17 - mit Hinweis auf BAG, 18.05.2016 - 7 AZR 401/14 ; BAG, 23.06.2004 - 7 AZR 514/03 ; BAG, 05.04.2000 - 7 AZR 213/99 u. BAG, 16.08.1995 - 7 AZR 103/95) .

9.14 Freigestellte Betriebsratsmitglieder - 2

Gewährt der Arbeitgeber im vollzogenen Arbeitsverhältnis gem. § 37 Abs. 2 BetrVG zum fortzuzahlenden Entgelt gehörende Zuschläge für die Erschwernis der Arbeit zu ungünstigen Zeiten (z.B. Feiertags-, Nacht- und Sonntagsarbeit), "stehen diese einem nach § 38 BetrVG vollständig freigestellten Betriebsratsmitglied auch dann zu, wenn es aufgrund seiner Amtstätigkeit tatsächlich überhaupt keine Arbeitstätigkeiten und auch keine Tätigkeiten zu den zuschlagsrelevanten ungünstigen Zeiten geleistet hat" (s. dazu BAG, 13.07.1994 - 7 AZR 477/93) . Die Zuschläge sind in diesem Fall **hypothetisch zu berechnen**, u.U. über eine Schätzung anhand der Werte vergleichbarer Arbeitnehmer gem. § 287 Abs. 2 ZPO (s. dazu BAG, 29.04.2015 - 7 AZR 123/13) . So "kann auch die Festlegung eines pauschalen Monatsbetrags im Einklang mit § 37 Abs. 2 und § 78 Satz 2 BetrVG stehen, sofern die Pauschale im Wesentlichen dem **Durchschnitt der tatsächlichen hypothetischen Zuschlagsansprüche** entspricht, sich in der pauschalen Zahlung also keine versteckte zusätzliche Vergütung verbirgt" (s. dazu BAG, 08.11.2017 - 5 AZR 11/17 u. BAG, 05.04.2000 - 7 AZR 213/99) . Zu **Vermeidung einer unzulässigen Begünstigung** von Betriebsratsmitgliedern - s. dazu § 78 BetrVG - muss sich die Pauschale "an dem Umfang der üblicherweise erbrachten zuschlagspflichtigen Tätigkeiten orientieren und darf lediglich einer rechnerischen Erleichterung dienen" (BAG, 29.08.2018 - 7 AZR 206/17) .

9.15 Gesetzliche Zuschläge

§ 11 Abs. 2 ArbZG verweist für Sonn- und Feiertagsarbeit auf die Regelung in § 6 ArbZG . § 6 Abs. 5 ArbZG sieht für Nachtarbeit vor, dass der Arbeitgeber entweder eine **angemessene Zahl bezahlter freier Tage** oder einen angemessenen Zuschlag auf das Bruttoentgelt gewähren muss. § 11 Abs. 2 ArbZG enthält aber nur

eine **Rechtsgrundverweisung**. Für Sonn- und Feiertagsarbeit gibt es **keine gesetzlichen Zuschläge**. Nach § 11 Abs. 3 ArbZG ist ein Ersatzruhetag zu gewähren (BAG, 11.01.2006 - 5 AZR 97/05).

9.16 Hessische Bedarfsgewerbeverordnung

Die Hessische Bedarfsgewerbeverordnung sieht vor, dass eine Beschäftigung von Arbeitnehmern in **Videotheken, öffentlichen Bibliotheken, Callcentern und Lotto-/Totogesellschaften** auch an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen zulässig ist. Die gesetzliche Regelung ist jedoch insoweit nichtig. DVDs, Computerspiele oder Bücher können **vorausschauend schon an den Werktagen** für das Wochenende ausgeliehen werden, sie gehören nicht zu den Artikeln, die der Befriedigung eines **an Sonn- und Feiertagen besonders hervortretenden Bedürfnisses** der Bevölkerung dienen. Das Gleiche gilt für Callcenter und Lotto-/Totogesellschaften. Es ist keinen erheblichen "Schaden" i.S.d. Bedarfsgewerbeverordnung, wenn der Schutz der Sonn- und Feiertagsruhe nicht hinter dem Wunsch der Bevölkerung zurücktreten muss, spontan auftretende Bedürfnisse sofort erfüllt zu bekommen (BVerwG, 26.11.2014 - 6 CN 1.13).

9.17 Kündigung

Weigert sich ein Arbeitnehmer, die vertraglich geschuldete Arbeit zu leisten, kann das - in der Regel nach einer voraufgehenden Abmahnung - ein Grund für eine verhaltensbedingte Kündigung sein. Kann ein Arbeitnehmer **aus religiösen Gründen keine Sonntagsarbeit** leisten, weil seine Glaube als Baptist das nicht zulässt, kommt es zu einer **Grundrechtskollision** zwischen Arbeitgebergrundrechten und dem Grundrecht auf **freie Religionsausübung** aus Art. 4 GG . Konnte der Arbeitnehmer bei Vertragsschluss nicht mit der Einführung von Sonntagsarbeit rechnen und hat der Arbeitgeber ohne Störung für seinen Betrieb andere Einsatzmöglichkeiten, scheiden sowohl eine verhaltensbedingte als auch eine personenbedingte Kündigung wegen der religiös motivierten Weigerung, sonntags zu arbeiten, aus (LAG Hamm, 08.11.2007 - 15 Sa 271/07).

9.18 Kündigung einer Pauschalierungsabrede

Auch wenn die hier vorgestellte Entscheidung zu einer Pauschalierungsabrede für Erschwerniszuschläge erging, haben ihre Grundgedanken doch auch bei der Pauschalierung von Sonntagszuschlägen Bedeutung (Anm. d. Verf.). Die "**Nebenabrede zum Arbeitsvertrag**" von Arbeitnehmer A enthielt zusätzlich zur Pauschalierungsvereinbarung die Klausel: "Diese Nebenabrede kann mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatsschluss gekündigt werden." Zulässig? Das BAG meint: "Eine **Vereinbarung über die Kündbarkeit** einer Pauschalierungsabrede kann einer Inhaltskontrolle nach § 308 Nr. 4 BGB i.V.m. § 307 Abs. 1 BGB selbst dann standhalten, wenn das Recht zur Kündigung nicht an einen in der Klausel selbst angegebenen **Grund geknüpft** ist" (BAG, 18.05.2017 - 2 AZR 721/16 - Leitsatz).

9.19 Mindestlohn

Der vereinfachte Fall: Arbeitgeber A zahlte seinen Mitarbeitern einen **Stundenlohn**, der unter dem gesetzlichen Mindestlohn (das waren 2015 8,50 EUR) lag. Wenn die Mitarbeiter sonntags arbeiteten, bekamen sie dafür **Zuschläge**. Diese Zuschläge wurden dann auf der Basis des gezahlten Stundenlohns berechnet, nicht auf der Basis des gesetzlichen Mindestlohns. Und das, meint das LAG Berlin-Brandenburg, sei nicht zu beanstanden. Diese Zuschläge - anders die Zuschläge für Nachtarbeit - bräuchten **nicht auf Mindestlohnbasis errechnet** zu werden (LAG Berlin-Brandenburg, 12.01.2016 - 19 Sa 1851/15) .

9.20 Mindestlohnwirksame Zuschläge - 1

§ 1 Abs. 2 Satz 1 MiLoG setzt den **Mindestlohn "je Zeitstunde"** fest. Das MiLoG verbindet den Anspruch auf Mindestlohn **nicht mit einer bestimmten zeitlichen Lage** der Arbeit oder den Umständen und Erfolgen, unter denen die Arbeit zu leisten ist. Insoweit sind alle im arbeitsvertraglichen **Austauschverhältnis** erbrachten Entgeltzahlungen mindestlohnwirksam, es sei denn, es handelt sich um "Zahlungen, die der Arbeitgeber ohne Rücksicht auf eine tatsächliche Arbeitsleistung des Arbeitnehmers erbringt oder die auf einer besonderen gesetzlichen Zweckbestimmung beruhen" (s. dazu BAG, 25.05.2016 - 5 AZR 135/16 ; BAG, 21.12.2016 - 5 AZR 374/16 u. BAG, 18.11.2015 - 5 AZR 761/13). Das wiederum führt zu dem Ergebnis, dass "Zuschläge für Arbeit an Sonn- und Feiertagen mindestlohnwirksam" sind (BAG, 24.05.2017 - 5 AZR 431/16) .

9.21 Mindestlohnwirksame Zuschläge - 2

Zuschläge für Arbeit an Sonn- und Feiertagen sind mindestlohnwirksam. "Sie sind im arbeitsvertraglichen Austauschverhältnis **erbrachtes Arbeitsentgelt** und werden gerade für die tatsächliche Arbeitsleistung gewährt. Einer besonderen gesetzlichen **Zweckbestimmung** unterliegen Sonn- und Feiertagszuschläge nicht. Anders als für während der Nachtzeit geleistete Arbeitsstunden begründet das Arbeitszeitgesetz **keine besonderen Zahlungspflichten** des Arbeitgebers für Arbeit an Sonn- und Feiertagen. Neben einer Mindestzahl beschäftigungsfreier Sonntage (§ 11 Abs. 1 ArbZG) sieht § 11 Abs. 3 ArbZG als Ausgleich für Sonn- und Feiertagsarbeit lediglich Ersatzruhetage vor" (BAG, 24.05.2017 - 5 AZR 431/16) .

9.22 Mindestlohnwirksame Zuschläge - 3

Die **Erfüllungswirkung** tritt bei einem Schuldverhältnis gem. § 362 Abs. 1 BGB als objektive Folge der bewirkten Leistung ein (s. dazu BAG, 06.12.2017 - 5 AZR 864/16 - und BGH, 21.11.2013 - IX ZR 52/13). Das heißt beim Arbeitsentgelt: Der Arbeitgeber muss den Bruttobetrag abrechnen, dass Nettoentgelt an seine Mitarbeiter **auszahlen** sowie deren Einkommen-/Lohnsteuer und deren Anteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag an die zuständigen Stellen abführen (s. dazu BAG, 21.12.2016 - 5 AZR 273/16). Die Erfüllung verlangt kein besonderes subjektives Tatbestandsmerkmal und - wenn die Leistung insgesamt ausreicht - auch **keine besondere Tilgungsbestimmung** (s. dazu BAG, 06.12.2017 - 5 AZR 864/16). Mit der Folge, dass vom Arbeitgeber gezahlte Zuschläge für Sonntagsarbeit auch ohne besondere Leistungsbestimmung den Mindestlohnanspruch erfüllen (BAG, 17.01.2018 - 5 AZR 69/17) .

9.23 Mindestlohnwirksamkeit

Der Mindestlohn ist nach § 1 Abs. 2 Satz 1 MiLoG "je Zeitzunde" festgesetzt. Das MiLoG macht den Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn allerdings nicht von der zeitlichen Lage der Arbeit oder den mit der Arbeitsleistung verbundenen Umständen oder Erfolgen abhängig. Das lässt es zu, **alle Entgeltbestandteile** als mindestlohnwirksam anzusehen, die **im arbeitsvertraglichen Austauschverhältnis** als Entgeltzahlung erbracht werden. Ausgenommen sind Zahlungen, "die der Arbeitgeber ohne Rücksicht auf eine tatsächliche Arbeitsleistung des Arbeitnehmers erbringt oder die auf einer besonderen gesetzlichen Zweckbestimmung beruhen" (BAG, 11.10.2017 - 5 AZR 621/16 - mit Hinweis auf BAG, 25.05.2016 - 5 AZR 135/16 u. BAG, 21.12.2016 - 5 AZR 374/16 und den in der Literatur beschriebenen Streitstand).

9.24 Mitbestimmung

Das Gesetz gibt dem Arbeitgeber mit § 80 Abs. 2 BetrVG auf, seinem Betriebsrat auf Verlangen "jederzeit" die erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen – zudem darf der Betriebsrat **Einblick** "in die Listen über die Bruttolöhne und -gehälter" nehmen. Auch **jeden Monat**? Nun, das Bundesarbeitsgericht meint: Es gehört zwar zu den Aufgaben eines Betriebsrats, die Durchführung von Betriebsvereinbarungen – hier: Betriebsvereinbarung zur Arbeitszeit und Gewährung von Zuschlägen für Mehrarbeit , Nacharbeit sowie Sonn- und Feiertagsarbeit – zu überwachen. "Damit ist aber **keine Notwendigkeit** einer monatlichen Einsichtnahme in die Listen dargetan, zumal der Betriebsrat eine regelmäßig monatlich anfallende Mehr- oder Nacharbeit nicht einmal behauptet. Eine solche Erforderlichkeit kann auch nicht mittels Verweis der Rechtsbeschwerde auf andere Rechtsquellen, die hinsichtlich bestimmter Daten eine regelmäßige Unterrichtung des Betriebs- oder Personalrats oder des Wirtschaftsausschusses rechtfertigen, oder durch die Argumentation, das Verlangen einer Einblicknahme könne 'jederzeit' angebracht werden, ersetzt werden" (BAG, 29.09.2020 – 1 ABR 23/19).

9.25 Pfändbarkeit von Sonntagszuschlägen

§ 850a Nr. 3 ZPO sieht vor, dass "**Erschwerniszulagen**", soweit sie "den Rahmen des Üblichen nicht übersteigen", unpfändbar sind. Erschwerniszulagen i.S.d. § 850a Nr. 3 ZPO sind auch Zuschläge, die Arbeitgeber ihren Mitarbeitern für Sonntagsarbeit zahlen. Die **Üblichkeit** orientiert sich am steuerfreien Rahmen des § 3b Abs. 1 Nr. 2 EStG : 50 % (wenn kein Fall des § 3b Abs. 1 Nr. 3 und 4 EStG vorliegt). Zuschläge, die diese Grenzen nicht überschreiten, dürfen **nicht gepfändet** werden. Dagegen besteht für Zuschläge, die anlässlich von Schicht-, Samstags- und Vorfesttagsarbeit gezahlt werden, kein besonderes Pfändungsverbot (BAG, 23.08.2017 -10 AZR 859/16) .

9.26 Schadensverhütung

§ 13 Abs. 3 Nr. 2 lit. b) ArbZG gibt den Aufsichtsbehörden die **Möglichkeit**, abweichend von § 9 ArbZG die **Arbeitnehmerbeschäftigung** mit Sonntagsarbeit an bis zu fünf Sonn- und Feiertagen im Jahr zu bewilligen, "wenn **besondere Verhältnisse** zur Verhütung eines unverhältnismäßigen Schadens dies erfordern". Mit dieser Argumentation hatte amazon die Bezirksregierung Kassel dazu veranlasst, für den 21.12.2014 - im Weihnachtsgeschäft - in zwei Logistikzentren des Versenders Sonntagsarbeit freizugeben.

Schaden i.S.d. § 13 Abs. 3 Nr. 2 lit. b) ArbZG ist jeder Nachteil, "den der Arbeitgeber infolge der besonderen Verhältnisse erleiden würde." Dazu können beispielsweise der **Verlust von Kunden**, an Vertragspartner zu zahlende Vertragsstrafen, Schadensersatzansprüche nicht beliefener Kunden oder entgangene Aufträge sein. Dazu hatte amazon im gerichtlichen Verfahren allerdings **keine belastbaren Tatsachen** vorgetragen. Das bloße wirtschaftliche Interesse des Unternehmens reicht ebenso wenig wie die zu bedienenden **Kundeninteressen**. Hinzu kommt: Der Sonntagsschutz bleibt vorrangig, wenn die Sonntagsarbeit durch zumutbare Vorkehrungen vermieden werden kann (VG Kassel, 13.06.2017 - 3 K 2203/14 - mit dem Ergebnis, dass die Ausnahmebewilligung rechtswidrig war).

9.27 Sonn- und Feiertagszuschläge

Der allgemeinverbindliche **Rahmentarifvertrag** für die gewerblichen Beschäftigten in der **Gebäudereinigung** vom 28.06.2011 (nachfolgend: RTV) sieht besondere Zuschläge für Sonn- und Feiertagsarbeit vor. So gibt es z.B. nach § 3 Ziff. 3.7 lit. e) einen 200-prozentigen Zuschlag für "Arbeiten am Neujahrstag, am Oster- und am Pfingstsonntag, am 1. Mai und an den Weihnachtsfeiertagen, auch wenn diese auf einen Sonntag fallen", und nach § 3 Ziff. 3.7 lit. g) einen 75-prozentigen bei "Sonn- und Feiertagsarbeiten, die **an gleicher Arbeitsstelle durch den Auftrag bedingt** laufend verrichtet werden".

§ 3 Ziffer 3.7 lit. g) RTV ist gegenüber § 3 Ziff. 3.7 lit. e) RTV eine Spezialregelung und Ausnahmvorschrift. Wird die Sonn- und Feiertagsarbeit unter den Voraussetzungen geleistet, die § 3 Ziff. 3.7 lit. g) RTV verlangt, u.a. "laufend" und "an gleicher Arbeitsstelle", gibt es für **Feiertage, die gleichzeitig auf einen Sonntag fallen**, nicht den höheren 200-prozentigen Zuschlag nach § 3 Ziff. 3.7 lit. e) RTV, sondern **nur den 75-prozentigen** nach § 3 Ziff. 3.7 lit. g) RTV. Wichtig ist auch, dass die Sonn- und Feiertagsarbeit "durch den Auftrag bedingt" anfällt. Dabei ist auf das Vertragsverhältnis zwischen dem Arbeitgeber und seinem Kunden über die Reinigung bestimmter Objekte und/oder Anlagen abzustellen (BAG, 12.02.2015 - 10 AZR 72/14).

9.28 Tatsächliche Arbeitsleistung

Der vereinfachte Fall: Arbeitnehmer N verlangte von Arbeitgeber A ua. **Zuschläge** für Sonntagsarbeit - und das für einen Zeitraum, in dem er - obwohl im Schichtplan eingetragen - **zum Abbau von Mehrarbeitsstunden freigestellt** war. Der maßgebliche Manteltarifvertrag für die bei der DFS Deutsche Flugsicherung GmbH beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der hier maßgeblichen Fassung (MTV DFS) sah dazu in § 20 Abs. 1 vor: " Zeitzuschläge werden gezahlt **für geleistete ... Sonntagsarbeit ...** in Höhe von 50 vom Hundert der Stundenvergütung".

Pech für N: § 20 Abs. 1 MTV DFS spricht ausdrücklich "geleistete ... Sonntagsarbeit" an. N hat aber keine Sonntagsarbeit geleistet. "Allein der Umstand, dass er im Schichtplan ursprünglich für Arbeit zu zuschlagspflichtigen Zeiten eingeteilt war, hiervon aber zum Zweck des Abbaus von Mehrarbeitsstunden wieder befreit wurde, reicht nicht aus." Bereits die **Auslegung des Wortlauts** der Tarifbestimmung führt zu einem eindeutigen Ergebnis. Arbeit leisten ist **aktives Tun**. Die Tarifpartner haben sich mit § 20 Abs. 1 MTV DFS nicht vom Grundsatz **"Ohne Arbeit kein Lohn"** verabschiedet. Dieses Ergebnis wird auch durch Systematik und Gesamtzusammenhang der Tarifnormen gestützt (BAG, 19.09.2018 - 10 AZR 496/17 - mit weiteren Erläuterungen).

9.29 Unpfändbarkeit von Sonntagszuschlägen

Nach § 850a Nr. 3 ZPO sind u.a. **"Erschwerniszulagen"** unpfändbar. Erschwernisse i.S.d § 850a Nr. 3 ZPO können sich für den Arbeitnehmer aufgrund der Tätigkeit ergeben, die er ausübt, aber auch **aus regelmäßig wechselnden Arbeitsschichten** oder der Leistung von Arbeit an Sonn- und Feiertagen oder während der Nacht. Das bedeutet: Die Ansprüche eines Arbeitnehmers auf Schichtzulagen und Zuschläge für Nacht-,

Sonntags- und Feiertagsarbeit sind nach § 850a Nr. 3 ZPO unpfändbar. Das wiederum bedeutet, dass sie nach § 400 BGB auch nicht abgetreten werden können (LAG Berlin-Brandenburg, 09.01.2015 - 3 Sa 1335/14).

9.30 Vereinbarung

Ist ein Arbeitnehmer aus persönlichen Gründen an einer bestimmten **Verteilung der Arbeitszeit** interessiert, muss er mit seinem Arbeitgeber vereinbaren, dass seine individuelle Arbeitszeit nicht von der betriebsüblichen Arbeitszeit abhängen soll und **nur einvernehmlich** geändert werden kann. Dieser Grundsatz gilt auch in Fällen, in denen die bei Vertragsschluss geltende Arbeitszeit zunächst dem **Mitarbeiterwunsch** entspricht. Gibt es keine ausdrückliche Regelung, müssen zumindest konkrete Anhaltspunkte dafür bestehen, dass die Parteien das Weisungsrecht des Arbeitgebers durch eine konstitutive Regelung einschränken wollten (BAG, 15.09.2009 - 9 AZR 757/08).

9.31 Verschiebung der Arbeitszeit

Der Bundesmanteltarifvertrag für die Süßwarenindustrie (nachfolgend BMTV) sieht in § 4 Abs. 1 Nr. 4 für Sonn- und Feiertage die Regelung vor: "Sonntags- und Feiertagsarbeit ist die an Sonntagen und gesetzlichen Feiertagen in der **Zeit von 0 bis 24 Uhr** geleistete Arbeit." Für übliche Schicht- und Wechselschichtarbeit sieht § 4 Abs. 2 lit. d) BMTV einen 25-prozentigen Zuschlag vor. § 4 Abs. 1 Nr. 5 BMTV ergänzt: "Bei Schichtarbeit kann eine Verschiebung der Zeiträume der Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit **entsprechend den Schichtzeiten** im Einverständnis mit dem Betriebsrat betrieblich festgelegt werden." Das bedeutet: "Die in § 4 Abs. 1 Nr. 5 BMTV .. vorgesehene Verschiebung der Zeiträume der Sonntagsarbeit setzt eine abweichende Festlegung der Sonntagsarbeit **auf einen gleich langen anderen Zeitraum** voraus, nicht aber die Verkürzung des Zeitraums der Sonntagsarbeit" (LAG Schleswig-Holstein, 18.01.2022 - 1 Sa 45/20 – mit dem Ergebnis, dass zuschlagpflichtige Sonntagsarbeit i.S.d. BMTV auch in diesem Fall erst um 00:00 Uhr am Sonntagmorgen beginnt).

9.32 Wechselschichtarbeit - TVöD-F

Der TVöD-F, der TVöD für den Dienstleistungsbereich Flughäfen, sieht in § 7 "Sonderformen der Arbeit" vor. In § 7 Abs. 1 Satz 1 u. 2 ist beispielsweise "Wechselschichtarbeit" geregelt. Der TVöD-F sieht hier in puncto "Wechselschichtarbeit" keine vom TVöD-AT (allgemeiner Teil) abweichende Regelung vor. Wechselschichtarbeit i.S.d. TVöD -AT ist **Arbeit nach einem Schichtplan**, "der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten vorsieht, bei denen Beschäftigte durchschnittlich längstens nach Ablauf eines Monats erneut zur Nachtschicht herangezogen werden" (§ 7 Abs. 1 Satz 1 TVöD-AT). "Wechselschichten sind wechselnde Arbeitsschichten, in denen ununterbrochen **bei Tag und Nacht, werktags, sonntags und feiertags** gearbeitet wird" (§ 7 Abs. 1 Satz 2 TVöD-AT). Das heißt für den TVöD-F: "Wechselschichtarbeit im tariflichen Sinn liegt ... auch" hier "nur dann vor, wenn in dem Arbeitsbereich, in dem der Beschäftigte tätig ist, an allen Kalendertagen **ununterbrochen 24 Stunden** gearbeitet wird" (BAG, 16.06.2021 – 6 AZR 179/20) .

9.33 Weisungsrecht

§ 106 GewO gibt dem Arbeitgeber das Recht, "Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung nach billigem Ermessen näher" zu bestimmen. So die gesetzlichen Voraussetzungen vorliegen und eingehalten werden, kann der Arbeitgeber mit seinem Weisungsrecht **auch Sonntagsarbeit** anordnen. Dieses Recht folgt direkt aus § 106 GewO - und **muss im Arbeitsvertrag nicht hinterlegt sein**: "Der bloße Umstand, dass in den Arbeitsverträgen der Parteien nicht ausdrücklich geregelt ist, dass die Beklagte Sonntagsarbeit anzuordnen berechtigt ist, führt nicht dazu, dass eine vertragliche Vereinbarung des Inhalts existiert, dass der Kläger zur Sonntagsarbeit nicht verpflichtet ist" (LAG Baden-Württemberg, 17.07.2008 - 9 Sa 20/08).