**VDAA**

**Verband deutscher ArbeitsrechtsAnwälte e. V.**

**Wann ist Sonntagsarbeit erlaubt?**

ein Artikel von Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht Volker Görzel, Köln

**Darf der Arbeitgeber Sonntagsarbeit einfach anordnen?**

Grundsätzlich untersagt das Arbeitszeitgesetz – bis auf einige Ausnahmen – eine Beschäftigung von Arbeitnehmern an Sonn- und Feiertagen. Nur unter bestimmten Voraussetzungen dürfen Behörden Ausnahmegenehmigungen erteilen. Die Hürden für eine solche Genehmigung sind also hoch. Was Unternehmen wissen sollten- wir klären auf!

**Gesetzliche Grundlage**

Nach dem Arbeitszeitgesetz ist in Deutschland eine Beschäftigung an Sonn- und Feiertagen grundsätzlich nicht erlaubt. Als Sonntagsarbeit gilt dabei die Zeit zwischen 0:00 und 24:00 Uhr am Sonntag. Im Gesetz sind für diesen Grundsatz aber auch etliche Ausnahmen genannt, etwa für Polizei, Feuerwehr und Krankenhäuser und Notdienste. Zudem bestimmt das Arbeitszeitgesetz, dass die Länder durch Rechtsverordnungen weitere Ausnahmen schaffen können.

Die zuständige Aufsichtsbehörde kann Ausnahmen auch in Einzelfällen auf Antrag bewilligen. Wenn der Eingriff in den Schutz der Sonntagsarbeit durch die Ausnahmeregelungen sehr gravierend ist, darf nur die Bundesregierung diese vornehmen.

**Betriebliche Praxis: Dürfen Arbeitgeber Sonntagsarbeit für Mitarbeiter anordnen?**

Gemäß § 106 Satz GewO umfasst, dass Direktionsrecht des Arbeitgebers auch die Anordnung von Sonn- und Feiertagsarbeit soweit diese nicht durch Arbeitsvertrag, Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung ausgeschlossen ist. Zusätzlich muss der Arbeitgeber natürlich beachten, dass seine Anweisung zur Sonntagsarbeit rechtlich zulässig ist. Entweder muss er aufgrund gesetzlicher Ausnahmeregelung oder aufgrund einer Sondergenehmigung berechtigt sein, Sonntagsarbeit in seinem Betrieb anzuordnen.

**Wann gibt es eine zulässige Sonntagsarbeit mit Ausnahmegenehmigung**

Nach der ständigen Rechtsprechung kann Sonntagsarbeit in Einzelfällen zugelassen werden, wenn das aufgrund außergewöhnlicher Umstände zur Vermeidung eines erheblichen Schadens geboten ist.

Beispielsweise versucht Amazon vor jeder Weihnachtszeit die Notwendigkeit einer Sonn- und Feiertagsarbeit zu begründen. Im Februar 2021 urteilte das Verwaltungsgericht aber anders. Amazons Anweisung zur Feiertags- und Sonntagsarbeit war unrechtmäßig. Begründung: bei dem Weihnachtsgeschäft handelt es sich um ein wiederkehrendes Ereignis. Das Unternehmen hätte genug Zeit gehabt sich auf diese Situation vorzubereiten und dies versäumt. Insoweit habe das Unternehmen die Engpässe selbst zu verantworten, indem es nicht frühzeitig mehr Personal eingestellt hat, und kann sich daher nicht auf die Sonderlage stützen.

Dies zeigt: Nicht jedes höhere Arbeitsaufkommen rechtfertigt die Genehmigung von Sonn- oder Feiertagsarbeit. Es bleibt aber offen ob letztlich ist auch – nicht vom Arbeitgeber veranlasstes – saisonbedingt erhöhtes Auftragsvolumen eine Sondersituation sein kann, die eine Bewilligung von Sonntagsarbeit rechtfertigen würde.

**Für Sonntagsarbeit muss es Ausgleich geben**

Sollte Sonntagsarbeit in Einzelfällen zulässig sein so ist zu beachten, dass weitere besondere Schutzvorschriften gelten. So müssen Arbeitnehmer unter anderem für jeden Sonn- und Feiertag zwingend einen Ersatzruhetag erhalten:

* Sowohl die Sonn- und Feiertagsruhe als auch der Ersatzruhetag sind in unmittelbarem Zusammenhang mit einer Tagesruhezeit von 11 Stunden zu gewähren.
* Mindestens 15 Sonntage im Jahr müssen beschäftigungsfrei bleiben.
* Die Arbeitszeit an Sonn- und Feiertagen darf grundsätzlich acht Stunden nicht überschreiten. Sie kann auf zehn Stunden verlängert werden, wenn diese Verlängerung innerhalb von sechs Monaten ausgeglichen wird.

Der Autor ist Mitglied des VDAA Verband deutscher Arbeitsrechtsanwälte e. V.

Für Rückfragen steht Ihnen der Autor gerne zur Verfügung.

Volker Görzel

Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht

HMS. Barthelmeß Görzel Rechtsanwälte

Hohenstaufenring 57 a

50674 Köln

Telefon: 0221/ 29 21 92 0 Telefax: 0221/ 29 21 92 25

[goerzel@hms-bg.de](mailto:goerzel@hms-bg.de) [www.hms-bg.de](http://www.hms-bg.de)