

Wann ist eine Verkürzung der Sonn- und Feiertagsruhe auf 24 Stunden möglich?

- Nach § 11 Abs. 4 Arbeitszeitgesetz (ArbZG) ist die 24 stündige Sonn- und Feiertagsruhe und auch der Ersatzruhetag bei Beschäftigung am Sonn- oder Feiertag unmittelbar in Verbindung mit einer Ruhezeit nach § 5 ArbZG – also i.d.R. als 35stündige Ruhezeit – zu gewähren, „soweit dem technische oder arbeitsorganisatorische Gründe nicht entgegenstehen.“
- In der amtlichen Gesetzesbegründung zum ArbZG (BT-Drucksache 12/5888, S. 30) wird als Beispiel hierfür der „Schichtwechsel“ angeführt. Der ArbZG-Kommentar von Anzinger/Koberski [4. Auflage (Rn 47 zu § 11)] nennt als typisches Beispiel eines arbeitsorganisatorischen Grundes für die Unterschreitung der 35 Stunden Mindestruhezeit „schichtplanbedingte Gründe, insbes. der am Wochenende übliche Schichtwechsel, zB von der Spätschicht am Samstag von 14 bis 22 Uhr in die Frühschicht am Montag von 6 Uhr bis 14 Uhr (...)“ Der ArbZG-Kommentar von Baeck/Deutsch [3. Auflage (Rn 29 zu § 11)] argumentiert in die gleiche Richtung, u.a. auf S. 359: „Arbeitsorganisatorische Gründe betreffen die Ausgestaltung der betrieblichen Organisation wie etwa der Einrichtung des Schichtbetriebs. Der übliche Schichtwechsel am Wochenende von der Spätschicht am Samstag mit Ende 22 Uhr auf die Frühschicht am Montag mit Beginn 6 Uhr bleibt daher weiter zulässig (...)“ Und der Schliemann-Kommentar zum ArbZG [2009 (Rn 24 zu § 11)] sagt hierzu (ohne Hervorhebungen des Autors): „... Zu den arbeitsorganisatorischen Gründen zählen alle Umstände, die sich aus der vom Arbeitgeber objektiv geübten Arbeitsorganisation ergeben. Dies sind vor allem Schichtpläne (...) Dementsprechend ermöglicht das Gesetz nach wie vor den vor allem in der Industrie bewährten Schichtwechsel der bis 22.00 Uhr am Samstag andauernden Nachtschicht auf die am Montag um 6.00 Uhr beginnende Frühschicht (...)“

