



In dieser Ausgabe:

- 1. Urlaubsdauer und Gewährung bei betrieblichen Regelungen**
- 2. Sonntagsarbeit im Massagestudio: Ausnahme bleibt Ausnahme – aber kann greifen**

1. Urlaubsdauer und Gewährung bei betrieblichen Regelungen

ArbG Nordhausen, Beschl. v. 24.02.2026 – 1 Ga 4/26

Sachverhalt

Die Arbeitnehmerin beantragte für März 2026 einen zusammenhängenden Urlaub von knapp drei Wochen. Der Arbeitgeber lehnte dies unter Hinweis auf eine im Betrieb übliche Praxis ab, wonach längere zusammenhängende Urlaubszeiträume nicht gewährt würden. Daraufhin erhob die Arbeitnehmerin Klage und erhielt vor dem Arbeitsgericht Nordhausen zunächst Recht. Dennoch setzte der Arbeitgeber die Entscheidung nicht um. Da zudem die Rechtskraft des Urteils vor Urlaubsbeginn nicht mehr zu erreichen war, suchte die Arbeitnehmerin ergänzend einstweiligen Rechtsschutz. Das Arbeitsgericht wies den Eilantrag zunächst zurück, auf die sofortige Beschwerde hin wurde der Arbeitgeber jedoch verpflichtet, Urlaub für den Zeitraum vom 03.03. - 25.03.2026 zu gewähren.

Rechtliche Wertung

Das Gericht bejahte sowohl den Urlaubsanspruch als auch die Eilbedürftigkeit. Maßgeblich war, dass der Anspruch bereits durch das erstinstanzliche Urteil gestützt wurde und keine konkreten betrieblichen Gründe entgegenstanden. Die pauschale Begrenzung auf maximal zwei Wochen Urlaub am Stück verstößt gegen die gesetzlichen Vorgaben und reicht zur Ablehnung eines konkreten Urlaubswunsches nicht aus. Eine einstweilige Verfügung ist auch dann zulässig, wenn sie die Hauptsache faktisch vorwegnimmt, sofern andernfalls der Anspruch vereitelt würde – etwa, weil vor Urlaubsbeginn keine Rechtskraft mehr erreicht werden kann. Für einzelne Tage wurde der Antrag allerdings abgelehnt, insbesondere wegen unzulässiger rückwirkender Urlaubsgewährung und fehlender Darlegung der Arbeitsfähigkeit. Die Androhung eines Ordnungsgeldes wurde mangels Rechtsgrundlage zurückgewiesen.

Bedeutung für die Praxis

Die Entscheidung zeigt, dass Urlaubsansprüche unter Zeitdruck auch im Eilverfahren durchgesetzt werden können. Arbeitgeber können sich dabei nicht auf pauschale betriebliche Regelungen oder allgemeine organisatorische Erwägungen stützen, sondern müssen konkrete entgegenstehende Gründe darlegen. Zugleich wird klargestellt, dass Arbeitnehmer zunächst den Ausgang des Hauptsacheverfahrens abwarten dürfen, ohne die Möglichkeit

einstweiligen Rechtsschutzes zu verlieren, wenn sich erst danach zeigt, dass eine rechtzeitige Umsetzung gefährdet ist.

2. Sonntagsarbeit im Massagestudio: Ausnahme bleibt Ausnahme – aber kann greifen

VG Berlin (4. Kammer), Beschl. v. 13.03.2026 – VG 4 L 508/25

Rechtslage

Das Verwaltungsgericht Berlin hatte sich kürzlich mit der Frage zu befassen, ob Arbeitnehmer in nichtmedizinischen Massagestudios auch an Sonn- und Feiertagen beschäftigt werden dürfen. Ausgangspunkt ist – wie so oft – das klare gesetzliche Leitbild: Nach § 9 ArbZG gilt grundsätzlich ein Beschäftigungsverbot von 0 bis 24 Uhr. Der Sonntag soll arbeitsfrei bleiben.

Doch das Gesetz kennt Ausnahmen. Und genau hier liegt die eigentliche Musik der Entscheidung: Diese Ausnahmen sind eng auszulegen, weil sie ein bewusstes Durchbrechen des Regelfalls darstellen. Das Gericht betont dieses Regel-Ausnahme-Verhältnis ausdrücklich – und macht zugleich deutlich, dass eine enge Auslegung nicht bedeutet, die Ausnahmen künstlich zu verengen oder mit zusätzlichen, im Gesetz nicht vorgesehenen Kriterien zu belasten.

Im konkreten Fall wollte die zuständige Behörde die Sonntagsöffnung eines Massagestudios untersagen. Ihre Argumentation: Es handele sich nicht um eine privilegierte Einrichtung, vielmehr ähnele das Angebot eher klassischen körpernahen Dienstleistungen wie Friseur- oder Nagelstudios. Zudem spreche die hohe Personalintensität gegen eine Ausnahme.

Entscheidung

Das Gericht sieht das anders. Nichtmedizinische Massagestudios seien sehr wohl als „Erholungseinrichtungen“ im Sinne von § 10 Abs. 1 Nr. 7 ArbZG einzuordnen. Entscheidend sei der Zweck der Tätigkeit: Massagen und Stretching dienen gerade der Entspannung, dem Wohlbefinden und damit typischerweise der Freizeitgestaltung. Anders als bei einem Friseurbesuch stehe nicht ein äußeres Ergebnis im Vordergrund, sondern das Erleben der Dienstleistung selbst.

Besonders interessant für die Praxis ist, was das Gericht nicht gelten lässt: Weder die Personalintensität noch die Frage, ob die Leistung theoretisch auch werktags erbracht werden könnte, seien geeignete Abgrenzungskriterien. Solche zusätzlichen Einschränkungen finde man im Gesetz schlicht nicht. Wer also versucht, über „gefühlte“ Kriterien die Ausnahme enger zu ziehen, läuft Gefahr, über das Ziel hinauszuschießen.

Gleichzeitig bleibt es aber beim Grundsatz: Sonntagsarbeit ist und bleibt die Ausnahme. Auch bei privilegierten Tätigkeiten gilt, dass nur die Arbeiten zulässig sind, die gerade wegen des Sonntags stattfinden müssen. Das Gericht formuliert es sinngemäß so: Nicht jede Tätigkeit eines Betriebs wird automatisch privilegiert – sondern nur der Teil, der untrennbar mit der sonntäglichen Leistung verbunden ist.

Die Entscheidung zeigt damit sehr schön die Balance, die das Arbeitszeitgesetz verlangt: Einerseits ein strenger Schutz des

arbeitsfreien Sonntags, andererseits aber auch Raum für typische Freizeit- und Erholungsangebote, die gerade an diesem Tag nachgefragt werden. Für Arbeitgeber bedeutet das: Ausnahmen sind möglich – aber sie müssen sauber begründet werden und dürfen nicht über ihren gesetzlichen Rahmen hinaus ausgedehnt werden.

Fazit

Unterm Strich bestätigt das Gericht damit zweierlei: Die Ausnahmetatbestände zur Sonntagsarbeit sind eng auszulegen. Aber wenn ihre Voraussetzungen erfüllt sind, dürfen sie auch nicht durch zusätzliche, gesetzlich nicht vorgesehene Hürden eingeschränkt werden.

Vehid Alemić
Hauptgeschäftsführer

Robin Kettner
Rechtsanwalt