

Arbeitszeitberechnung bei Feiertagen

Teilweise fallen gesetzliche Feiertage auf ein Wochenende. Im Dezember 2021 sind das die beiden Weihnachtsfeiertage 25. und 26. Dezember.

Wir zeigen in dieser ak.mas Sonder-Info, was es grundsätzlich, aber auch beispielhaft in diesem Jahr zu beachten gibt.

Für Mitarbeitende der Anlagen 30 (Ärztinnen und Ärzte), 31 und 32 (Pflegeberufe) und 33 (Sozial- und Erziehungsdienst), „die **regelmäßig nach einem Dienstplan eingesetzt** werden, welcher Wechselschicht- oder Schichtdienst an sieben Tagen in der Woche vorsieht“, gilt bei gesetzlichen Feiertagen, die auf einen Werktag fallen, dass sich die regelmäßige Wochenarbeitszeit um ein Fünftel der arbeitsvertraglich vereinbarten durchschnittlichen Wochenarbeitszeit vermindert.

Die Regelung erfasst Mitarbeitende, die Arbeitsleistung am Feiertag zu erbringen haben, also zur Feiertagsarbeit herangezogen werden, wie auch Mitarbeitende, die nicht wegen des Feiertags, sondern dienstplanmäßig nicht zur Arbeit eingeteilt sind und deswegen an anderen Tagen der Woche ihre regelmäßige Arbeitszeit erbringen müssen.

Wichtig: Der Sollzeitabzug (von 1/5) greift an allen gesetzlichen Feiertagen, die auf einen Werktag fallen. Werktage (nicht Wochentage!) sind die Tage Montag bis einschließlich Samstag.

Eine Übersicht zu den gesetzlichen Feiertagen findet sich z.B. hier:

www.ferienwiki.de/feiertage/2022/de

Für die Anlagen 30 bis 33 AVR gilt:

Der Dienstgeber ist verpflichtet, die Sollzeit zu reduzieren, wenn Mitarbeitende regelmäßig in einem Dienstplan eingeteilt sind, der Wechselschicht- oder Schichtarbeit an sieben Tagen der Woche vorsieht und sie entweder Arbeitsleistung zu erbringen haben oder nicht wegen des Feiertags, sondern dienstplanmäßig nicht zur Arbeit eingeteilt sind und deswegen an anderen Tagen der Woche ihre regelmäßige Arbeitszeit erbringen müssen.

Haben Mitarbeitende an einem Feiertag, der auf einen Werktag fällt, nicht wegen der wechselnden Dienstplangestaltung, sondern aus einem anderen Grund frei, wirkt sich der Wochenfeiertag, der auf diesen Tag fällt, grundsätzlich nicht aus. Im Vergleich entspricht das dem Fall des Mitarbeitenden mit einer Fünf-Tage-Woche von Montag bis Freitag, wenn in der Woche der Feiertag auf den Samstag oder Sonntag fällt.

Für alle Mitarbeitenden außerhalb von Wechselschicht- oder Schichtdienst gilt die Reduktion der Soll-Arbeitszeit für Wochenfeiertage also nicht.

§ 2 Abs. 1 Entgeltfortzahlungsgesetz:

„Für Arbeitszeit, die infolge eines gesetzlichen Feiertages ausfällt, hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer das Arbeitsentgelt zu zahlen, das er ohne den Arbeitsausfall erhalten hätte.“

Fällt die Arbeit aus anderen Gründen am Feiertag aus (z. B. dienstplanmäßig frei) reduziert sich die Soll-Arbeitszeit nicht. Muss am Feiertag, der auf einen Werktag fällt, gearbeitet werden, gibt es zusätzlich zum Feiertagszuschlag einen bezahlten Ersatzruhetag.

Für Mitarbeitende nach Anlagen 2, 2d, 2e gilt:

Muss am Feiertag, der auf einen Werktag fällt, gearbeitet werden, erhalten die Mitarbeitenden nach § 2 Abs. 3 Satz 6 Anlage 5 einen unbezahlten Ersatzruhetag. Dieser ist innerhalb eines den Beschäftigungstag einschließenden Zeitraums von 13 Wochen zu gewähren. Der Ersatzruhetag darf nicht auf einen gesetzlichen Feiertag fallen, § 2 Abs. 3 Satz 7 Anlage 5. Es darf aber auch kein Sonntag sein.

Der Ersatzruhetag ist also an einem Werktag zu gewähren. Beim Ersatzruhetag kann es sich um einen Tag handeln, der bereits nach dem regulären Schichtplan kein Arbeitstag ist. Es genügt also, wenn dem Mitarbeitenden im Ausgleichszeitraum ein freier Tag ohnehin zusteht.

Grundsätzlich hat der an einem Feiertag beschäftigte Mitarbeitende zusätzlich zum unbezahlten Ersatzruhetag für seine geleistete dienstplanmäßige Arbeitszeit Anspruch auf einen entsprechenden bezahlten Freizeitausgleich. Dieser bezahlte Freizeitausgleich muss an einem Werktag innerhalb eines Zeitraums von 13 Wochen erfolgen, wenn es die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse zulassen (§ 2 Abs. 3 Satz 8 der Anlage 5 AVR). Eine dienstplanmäßig unbezahlte Ersatzruhezeit ist kein bezahlter Freizeitausgleich (*BAG-Urteil vom 22. August 1995 – 3 AZR 42/ 95*).

Beispiel:

Berechnung der Sollarbeitszeit im Dezember 2021 (5-Tage-Woche)

Schritt 1: Zählen der Wochentage (Montag bis Freitag), 24. und 31. Dezember werden nicht mitgezählt, die Mitarbeitenden werden freigestellt soweit es die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse zulassen oder erhalten einen Freizeitausgleich (vgl. Anlage 5 § 3 Abs. 2, Anlage 30 § 3 Abs. 3 bzw. Anlagen 31 bis 33 § 2 Abs. 3).

Mi	Do	Fr	Sa	So	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	Mo	Di	Mi	Do	Fr
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
3			+ 5					+ 5					+ 4				+ 4				= 21									

Schritt 2: In der Anlage 30 (§ 4 Abs. 2) und den Anlagen 31 bis 33 (§ 3 Abs. 2) gilt zusätzlich: Für Mitarbeitende, die regelmäßig nach einem Dienstplan eingesetzt werden, der Wechselschicht- oder Schichtdienst an sieben Tagen in der Woche vorsieht, vermindert sich die regelmäßige Wochenarbeitszeit um ein Fünftel der arbeitsvertraglich vereinbarten durchschnittlichen Wochenarbeitszeit, wenn sie an einem gesetzlichen Feiertag, der auf einen Werktag fällt,

b) Arbeitsleistung zu erbringen haben oder

b) nicht wegen des Feiertags, sondern dienstplanmäßig nicht zur Arbeit eingeteilt sind und deswegen an anderen Tagen der Woche ihre regelmäßige Arbeitszeit erbringen müssen.

Für den 25. Dezember 2021 (Samstag und Werktag) wird also ein Fünftel der arbeitsvertraglich vereinbarten durchschnittlichen Wochenarbeitszeit abgezogen.

Mi	Do	Fr	Sa	So	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	Mo	Di	Mi	Do	Fr
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
3			+ 5					+ 5					+ 4				- 1	+ 4				= 20								

Für diese Personengruppe heißt das, dass sich bei einer 40-Stunden-Woche im Dezember 2021 eine Sollarbeitszeit von 160 Stunden ergibt (20 mal durchschnittlich 8 Stunden). Bei einer 39-Stunden-Woche sind es 156 Stunden und bei einer 38,5-Stundenwoche 154 Stunden.

Was ist mit dem Sonntag?

Für den Sonntag gibt es keine vergleichbare Regelung zur Reduktion der Soll-Arbeitszeit. Der Sonntag ist kein Werktag, er ist wie der Feiertag kein regulärer Arbeitstag. Für die Arbeit am Sonntag gibt es einen (unbezahlten) Ersatzruhetag. Die Freizeit wird also verschoben.

Fällt ein gesetzlicher Feiertag auf einen Sonntag, ist zunächst die Sonntagsarbeit auszugleichen. Mitarbeitende haben dann Anspruch auf Fortzahlung des monatlichen Regelentgelts für die geleistete Arbeit und auf einen unbezahlten Ersatzruhetag für die Sonntagsarbeit (§ 11 Abs. 3 Arbeitszeitgesetz).

Zusätzlich erhalten alle Mitarbeitenden nach AVR in den Anlagen 30 bis 33 für Arbeit an diesem Tag den Feiertagszuschlag in Höhe von 35 % und einen bezahlten Freizeitausgleich im Umfang der Feiertagsarbeit.

Siehe auch Beyer, in: Arbeitsrecht der Caritas Ein Praxiskommentar, Anlage 31 / Anlage 32 § 3, Rn. 37

Ohne Freizeitausgleich erhöht sich der Feiertagszuschlag auf 135 % (vgl. Anlage 30 § 7 bzw. Anlagen 31 bis 33 § 6, jeweils Abs. 1 S. 2 Buchstabe d).



Dies gilt so auch uneingeschränkt auch für den Wechselschicht- oder Schichtdienst, da für gesetzliche Feiertage, die auf einen Sonntag fallen, die Soll-Arbeitszeit nicht im Voraus vermindert wurde. In Dienstplanprogrammen wird der bezahlte Freizeitausgleich häufig durch eine doppelte Gutschrift der gearbeiteten Stunden realisiert.

Für Mitarbeitende der Anlagen 2, 2d und 2e sehen die AVR in Anlage 6a für einen gesetzlichen Feiertag, der auf einen Sonntag fällt, einen erhöhten Zeitzuschlag von 50 % vor. Es gibt den (unbezahlten) Ersatzruhetag wie bei einem gewöhnlichen Sonntag, s. § 2 Absatz 3 Sätze 1 bis 4 und Satz 10 der Anlage 5 AVR. Darüber hinaus wird keine zusätzliche Freizeit gewährt.

Was gilt für Auszubildende nach Anlage 7 AVR?

Das regelt die Anlage 7 neuer Fassung (ab dem 1. August 2021) einheitlich für alle Auszubildenden, soweit nicht das Jugendarbeitsschutzgesetz gilt:

Die regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Ausbildungszeit und die tägliche Ausbildungszeit der Auszubildenden, die nicht unter das Jugendarbeitsschutzgesetz fallen, richten sich nach den für die beim Träger der praktischen Ausbildung in dem künftigen Beruf des Auszubildenden beschäftigten Mitarbeiter maßgebenden Vorschriften über die Arbeitszeit.

Vom Grundsatz entspricht das den Regelungen der Anlage 7 alter Fassung mit Stand vom 31. Juli 2021. Für Auszubildende, die noch darunter fallen, hier ein Überblick:

- Abschnitte B II, C II, G: Anwendung der Arbeitszeitregelungen, die für die Arbeitszeit der beim Träger der Ausbildung beschäftigten Mitarbeiter gelten
- Abschnitte D, E, F: Anwendung der Arbeitszeitregelungen nach Anlagen 5, 6 und 6a AVR.

Die Anlage 7 neuer Fassung findet für alle ab dem 1. August 2021 begonnenen Ausbildungsverhältnisse Anwendung.

Für alle bis zum 31. Juli 2021 begonnenen Ausbildungsverhältnisse finden vorläufig die Regelungen der Anlage 7 in der Fassung vom 31. Juli 2021 Anwendung.

Mit Beginn des nächsten Ausbildungsjahres, frühestens jedoch ab dem 1. April 2022, finden auch für sie die Regelungen der Anlage 7 neuer Fassung Anwendung.

KONTAKT

Mitarbeiterseite der Arbeitsrechtlichen Kommission
des Deutschen Caritasverbandes
Rolf Cleophas (Pressesprecher)

www.akmas.de
Twitter @akmas_caritas
presse.akmas@caritas.de

