

## Arbeit an gesetzlichen Feiertagen

Rechtsgrundlagen: Arbeitszeitgesetz

### Vergütung:

Für Arbeitszeit, die infolge eines gesetzlichen Feiertages ausfällt, hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer das Arbeitsentgelt zu zahlen, das er ohne den Arbeitsausfall erhalten hätte. Für die Arbeit an Feiertagen (00.00 Uhr - 24.00 Uhr) ist ausnahmslos je Stunde der Zeitzuschlag in Höhe von 35% der Stundenvergütung (AVR Anl. 6a § 2, Anlage 30 § 7, Anlagen 31-33 § 6) zu zahlen. Fällt der gesetzliche Feiertag auf einen Sonntag, erhöht sich der Zeitzuschlag auf 50 % der Stundenvergütung (nur für Mitarbeiter der Anlage 2). Eine Abgeltung dieses Feiertagszuschlages durch zusätzlichen Freizeitausgleich ist nicht möglich.

Für die geleistete dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitszeit sollen die Mitarbeiter eine entsprechende Freizeit an einem Werktag innerhalb eines Zeitraums von 13 Wochen unter Fortzahlung der Dienstbezüge (Abschnitt II der Anlage 1 zu den AVR) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen erhalten, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es zulassen.

Kann diese Freizeit nicht erteilt werden, erhält der Mitarbeiter für jede nicht ausgeglichene Arbeitsstunde den Zeitzuschlag für Arbeit an gesetzlichen Feiertagen.

Liegt die Arbeitszeit zwischen 00.00 und 06.00 Uhr oder zwischen 20.00 Uhr (Anlage 6a) bzw. 21.00 Uhr (Anlage 30-33) und 24.00 Uhr, ist zusätzlich der Zuschlag für Nacharbeit nach Anlage 6a (Mitarbeiter der Anlage 2), bei Mitarbeitern der Anlage 30 nach § 7 (b), bei Mitarbeitern der Anlagen 31-33 nach § 6 (b) pro Stunde zu zahlen.

Wird der Mitarbeiter durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an seiner Arbeitsleistung an einem Feiertag verhindert, ohne dass ihn ein Verschulden trifft, gelten die dienstplanmäßig oder betriebsüblich festgesetzten Stunden als geleistet. Weiterhin wird der Krankheitslohnaufschlag gemäß AVR Anlage 1 Abschnitt XII Abs (b) i.V.m. AVR Anlage 14 § 2 fällig. Hierzu werden die in den drei vorangegangenen Monaten ausbezahlten Zeitzuschläge addiert und durch die Zahl der Arbeitstage aus drei Monaten (bei der 5-Tage Woche sind dies 65) dividiert und dieser errechnete Betrag wird pro Urlaubs- bzw. Krankheitstag ausbezahlt.

*Beispiel: (100,- EUR + 90,- EUR + 130,- EUR) : 65 = 4,92 EUR Zuschlag pro Urlaubs- bzw. Krankheitstag.*

**Nichtdienstplanmäßige Arbeit:** Feiertagsarbeit, die sich nicht unmittelbar an eine betriebsübliche bzw. dienstplanmäßige tägliche Arbeitszeit anschließt, wird für die Vergütungsberechnung mit mindestens drei Arbeitsstunden angesetzt (einmalige Stundengarantie). Anlage 5 § 4 (2)

### Freizeitausgleich:

Werden Mitarbeiter an einem auf einen Werktag fallenden gesetzlichen Feiertag beschäftigt, müssen sie einen Ersatzruhetag haben, der innerhalb eines Zeitraums von 13 Wochen zu gewähren ist. Der Ersatzruhetag darf nicht auf einen anderen gesetzlichen Feiertag fallen.

Der Ersatzruhetag muss unmittelbar in Verbindung mit einer Ruhezeit gemäß § 5 ArbZG stehen, dies bedeutet im Regelfall Arbeitsschluss am Vortag spätestens 13.00 Uhr.

*Beispiel: Feiertag 2 Stunden Arbeit - Ersatzruhetag der folgende Freitag - am Tag vor dem Ersatzruhetag (Donnerstag) Arbeitsschluss 13.00 Uhr.*

Für die geleistete dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitszeit sollen die Mitarbeiter eine entsprechende Freizeit an einem Werktag innerhalb eines Zeitraums von 13 Wochen unter Fortzahlung der Dienstbezüge (Abschnitt II der Anlage 1 zu den AVR) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen erhalten, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es zulassen.