

Arbeit an Sonn- und Feiertagen, sowie an den Vorfeiertagen innerhalb der Anlagen 30 - 33 AVR Caritas

Der Grundsatz der Sonn- und Feiertagsruhe gilt gemäß § 10 Abs. 1 Nr. 3 Arbeitszeitgesetz (ArbZG) nicht in Krankenhäusern und anderen Einrichtungen zur Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen. Eine entsprechende Verpflichtung der Mitarbeiter¹ ist in § 2 Abs. 5 Anlage 31 - 33 bzw. § 3 Abs. 6 Anlage 30 AVR normiert.

A. Arbeit an Feiertagen²

Die **Feiertagsregelungen des § 3 Abs. 1 und 2 Anlage 31 - 33 bzw. § 4 Abs. 1 und 2 Anlage 30 AVR** gelten nicht für Mitarbeiter deren Arbeitsleistung wegen ausgedünnter Dienste (Mitarbeiterzahl wird aufgrund feiertagsbedingt geringerer Auslastung reduziert) ausfällt. In diesem Fall besteht ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung gemäß § 2 Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG), ohne dass die betroffenen Mitarbeiter die ausgefallenen Arbeitsstunden nachleisten müssten. Für Mitarbeiter, die an dem Wochenfeiertag ihren turnusmäßig freien Tag haben (Beispiel: Teilzeitbeschäftigte, die an einzelnen Tagen in der Woche grundsätzlich nicht arbeiten) wirkt sich der Feiertag dagegen gar nicht aus. Auch hier spielt die Feiertagsregelung der AVR deshalb keine Rolle.³

Die Regelung für Feiertage findet ferner keine Anwendung an Sonntagen, die zugleich Feiertage sind.⁴

1. Arbeit an Feiertagen bei Wechselschicht- oder Schichtdienst an sieben Tagen in der Woche - § 3 Abs. 2 Anlage 31 - 33 bzw. § 4 Abs. 2 Anlage 30 AVR

Für Mitarbeiter, die regelmäßig nach einem Dienstplan eingesetzt werden, der Wechselschicht- oder Schichtdienst **an sieben Tagen in der Woche** vorsieht, vermindert sich die

¹ Aus Gründen der Vereinfachung und der leichteren Lesbarkeit wird im Folgenden nur die männliche Form verwendet, die jeweils auch für die weibliche Form steht.

² Gemeint sind die **gesetzlichen** Feiertage. Für Ba.-Wü. sind diese im Gesetz über die Sonntage und Feiertage (Feiertagsgesetz - FTG) festgelegt: <http://www.landesrecht-bw.de/jportal/?quelle=jlink&query=FeiertG+BW&max=true&aiz=true>; daneben gilt der 3. Oktober als gesetzlicher Feiertag.

³ vgl. Clemens/Scheuring/Steingen/Wiese, TVöD, BT-K § 49 Rn 2

⁴ Beyer in: Beyer/Papenheim, Arbeitsrecht der Caritas, Anlage 31/32 § 3 Rn 37

regelmäßige Arbeitszeit um ein Fünftel, wenn sie an einem Feiertag, der auf einen Werktag fällt,

- a) Arbeitsleistung zu erbringen haben oder
- b) nicht wegen des Feiertags, sondern aufgrund der dienstplanmäßigen Einteilung frei haben und deshalb nacharbeiten müssten.

§ 3 Abs. 2 Anlage 31 - 33 bzw. § 4 Abs. 2 Anlage 30 AVR dient der Gleichstellung mit Mitarbeitern, die außerhalb von Schicht- und Wechselschichtdienst wegen eines Feiertags dienstfrei haben und deren Entgelt aufgrund von § 2 Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) dennoch weiterhin bezahlt wird. Mitarbeiter, die an sieben Tagen in der Woche nach einem Dienstplan eingesetzt werden, haben dagegen keinen Anspruch auf einen dienstfreien Feiertag und auf Entgeltfortzahlung. Wegen der erforderlichen Dauerversorgung fällt die Arbeitspflicht regelmäßig nicht wegen der Feiertagsarbeit weg, sondern ist allenfalls der dienstplanerischen Organisation geschuldet.⁵

Die erste Alternative (Buchstabe a) betrifft Mitarbeiter, die an einem gesetzlichen Feiertag, der auf einen Werktag fällt, im Dienstplan eingeteilt sind. Die zweite Alternative (Buchstabe b) erfasst Mitarbeiter, die nach ihrem maßgeblichen Dienstplan nicht zur Arbeit an einem werktäglichen Feiertag verpflichtet sind und die deswegen ihre regelmäßige Arbeitszeit an anderen Tagen in der Woche erbringen müssen. Dabei ergibt sich die Freistellung aus einem Planschema, das von der gesetzlichen Feiertagsruhe unabhängig ist, etwa weil der betriebliche Bedarf an der Arbeitsleistung durch den Feiertag nicht oder nicht wesentlich geringer ist.⁶

Für jeden Feiertag, der auf einen Werktag fällt, ist ein Fünftel der vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit abzuziehen.

Als Werktage gelten dabei alle Wochentage von Montag bis Samstag. Dies folgt aus dem allgemeinen Sprachgebrauch, wonach Werktage, **im Unterschied zu Sonn- und Feiertagen** allgemeine Arbeitstage sind.⁷

Dieser Sprachgebrauch wird im arbeitsrechtlichen Kontext in § 3 Abs. 2 Bundesurlaubsgesetz (BurlG) ausdrücklich bestätigt. Auch das Arbeitszeitgesetz unterscheidet zwischen Werktagen und Sonn- und Feiertagen. Entsprechend gilt der Samstag im Rahmen der AVR Regelung zur Feiertagsarbeit ebenfalls als Werktag.⁸

⁵ Beyer in: Beyer/Papenheim, Arbeitsrecht der Caritas, Anlage 31/32 § 3 Rn 25

⁶ Clemens/Scheuring/Steingen/Wiese, TVöD, BT-K § 49 Rn 22f

⁷ <http://www.duden.de/rechtschreibung/Werktag>

⁸ Beyer in: Beyer/Papenheim, Arbeitsrecht der Caritas, Anlage 31/32 § 3 Rn 2; Clemens/Scheuring/Steingen/Wiese, TVöD, BT-K § 49 Rn 6

Hinweis:

Im Jahr 2017 fällt der **3. Oktober auf einen Dienstag**. Für diesen Feiertag findet die Feiertagsregelung des § 3 Abs. 2 Anlage 31 - 33 bzw. § 4 Abs. 2 Anlage 30 AVR Anwendung. Sollte ein Dienstgeber den Sollabzug bislang nicht vorgenommen haben, kann dieser im Rahmen der Ausschlussfrist des § 23 AVR auch nachgefordert werden!

Neben dem Sollabzug erhalten die Mitarbeiter, die am Feiertag gearbeitet haben einen Zeitzuschlag in Höhe von 35 % (§ 3 Abs. 2 Satz 3 Anlage 31-33 i.V.m. § 6 Abs.1 Satz 2 d) bzw. § 4 Abs.2 Satz 3 i.V.m. § 7 Abs.1 Satz 2 d)).⁹

2. Arbeit an Feiertagen außerhalb von Wechselschicht- oder Schichtdienst an sieben Tagen in der Woche - Abs. 1

Arbeitet ein Mitarbeiter an einem Feiertag, der auf einen Werktag (Montag bis Samstag, vgl. Ziffer 1.) fällt, erfolgt der Ausgleich der Arbeitszeit durch entsprechende Freistellung

- an einem anderen Werktag bis zum Ende des dritten Kalendermonats,
- möglichst aber schon bis zum Ende des nächsten Kalendermonats.
- Ist dies aus betrieblichen Gründen nicht möglich, so erhält der Mitarbeiter für jede Arbeitsstunde sein Stundenentgelt der jeweiligen Entgeltgruppe und Stufe nach Maßgabe der Entgelttabelle zuzüglich Feiertagszuschlag.

Der Mitarbeiter kann zunächst im gleichen Umfang Freizeitausgleich beanspruchen, wie er an dem Feiertag Arbeitszeit geleistet hat.¹⁰ Der Dienstgeber muss den Freizeitausgleich gemäß § 6, Anmerkung zu Abs.1 Satz 2 d) Anlage 31-33 bzw. § 7, Anmerkung zu Abs.1 Satz 2 d) Anlage 30 AVR im Dienstplan besonders ausweisen und bezeichnen. Die zeitliche Festlegung erfolgt nach billigem Ermessen.

Die Regelung geht von einem Vorrang der Freistellung aus, wenn **die betrieblichen Verhältnisse** einen Freizeitausgleich zulassen. Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn der Ausfall des freigestellten Mitarbeiters ohne weiteres überbrückt werden kann.¹¹

Ist ein **Arbeitszeitkonto** eingerichtet, ist eine Buchung gemäß § 3 Abs. 1 Satz 3 Anlage 31 - 33 AVR zulässig. Ist die Buchung auf das Arbeitszeitkonto nicht vorgesehen und ist der Freizeitausgleich bis zum Ende des dritten Kalendermonats nach Ableistung der Arbeitsleistung nicht möglich, wird die Bezahlung im vierten Kalendermonat **fällig**.¹²

⁹ vgl. BAG, Urteil vom 21.08.2013 - 5 AZR 410/12

¹⁰ Clemens/Scheuring/Steingen/Wiese, TVöD, BT-K § 49 Rn 6

¹¹ Clemens/Scheuring/Steingen/Wiese, TVöD, BT-K § 49 Rn 11

¹² Beyerin: Beyer/Papenheim, Arbeitsrecht der Caritas, Anlage 31/32 § 3 Rn 34; Clemens/Scheuring/Steingen/Wiese, TVöD, BT-K § 49 Rn 7

Zusätzlich werden Zeitzuschläge nach Maßgabe von § 3 Abs. 1 Satz 4 i.V.m. § 6 Abs. 1 Satz 2 d) Anlage 31 - 33 bzw. § 4 Abs. 1 Satz 3 i. V.m. § 7 Abs. 1 Satz 2 d) Anlage 30 AVR bezahlt.

B. Ersatzruhetag für Arbeit an Sonn- und Feiertagen

Von dem Freizeitausgleich und dem automatischen Freizeitausgleich durch Sollabzug ist der **unbezahlte** Ersatzruhetag zu unterscheiden. Der Ersatzruhetag für Arbeit an Sonn- und Feiertagen muss nicht zusätzlich festgelegt werden. Es genügt, wenn dem Mitarbeiter ohnehin ein freier Tag im Ausgleichszeitraum zusteht.¹³ Regelungen zum Ersatzruhetag sind in § 3 Abs. 3 Anlage 31 - 33 bzw. § 4 Anlage 30 AVR, sowie ergänzend dazu in § 11 Abs. 3 und 4 ArbZG.

C. Arbeit an Heiligabend und Silvester

Gemäß § 2 Abs. 3 Anlage 31 - 33 bzw. § 3 Abs. 3 Anlage 30 AVR werden Mitarbeiter am 24. Dezember und am 31. Dezember unter Fortzahlung des Entgelts von der Arbeit freigestellt.

Kann die Freistellung aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen nicht erfolgen, so ist entsprechender Freizeitausgleich innerhalb von drei Monaten, gerechnet vom Tag der Arbeitsleistung, zu gewähren.

Dies ist im Pflegedienst in Krankenhäusern und anderen Einrichtungen zur Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen regelmäßig der Fall, die Verhältnisse lassen eine Freistellung nicht zu.¹⁴

Bei Mitarbeitern, die auf Grund der Dienstplangestaltung frei haben und die Stunden nacharbeiten müssten, vermindert sich die regelmäßige Arbeitszeit für den 24. Dezember und den 31. Dezember um die dienstplanmäßig ausgefallenen Stunden, sofern diese Tage auf einen Werktag fallen.

Die Vorschrift beabsichtigt eine Gleichstellung mit den Mitarbeitern, die infolge der Vorfeiertage frei haben. Anders wie bei § 3 Abs. 2 Anlage 31 - 33 bzw. § 4 Abs. 2 Anlage 30 AVR, der eine generelle Verringerung um ein Fünftel der arbeitsvertraglich vereinbarten Arbeitszeit vorsieht, muss hier festgestellt werden, wie viele Stunden der betreffende Mitarbeiter hätte arbeiten müssen, wenn er dienstplanmäßig zur Vorfeiertagsarbeit herangezogen worden wäre.¹⁵

¹³ Beyer in: Beyer/Papenheim, Arbeitsrecht der Caritas, Anlage 31/32 § 3 Rn 40

¹⁴ Beyer in: Beyer/Papenheim, Arbeitsrecht der Caritas, Anlage 31/32 § 2 Rn 40

¹⁵ BAG, Urteil vom 24.10.2013 - 6 AZR 286/12