

■ **lohn-ag.de** AG · Flugstraße 15 · 76532 Baden-Baden

Veröffentlicht am 12.06.2018

## Am Feiertag gearbeitet? So gleichen Sie Sonntags-, Feiertags- und Mehrarbeit Ihrer Mitarbeiter wieder aus!

### AUSGLEICH FÜR SONN- UND FEIERTAGSARBEIT AN OHNEHIN FREIEN WERKTAGEN MÖGLICH

#### DER „ERSATZRUHETAG“. WAS IST DENN DAS NUN WIEDER?

Wird ein Arbeitnehmer an einem Feiertag beschäftigt, der auf einen Werktag fällt, so ist hierfür ein Ersatzruhetag innerhalb von acht Wochen, einschließlich des Feiertags an dem die Arbeit erbracht wurde, zu gewähren, so regelt es § 11 Absatz 3 Satz 2 Arbeitszeitgesetz. Werktage sind alle Wochentage außer Sonntagen und Feiertagen.

Für Sonntagsarbeit ist ebenfalls ein Ersatzruhetag zu gewähren und zwar innerhalb eines den Beschäftigungstag einschließenden Zeitraums von zwei Wochen, so § 11 Absatz 3 Satz 1 Arbeitszeitgesetz.

#### EIN VOLLER RUHETAG AUCH BEI NUR KURZEM DIENSTEINSATZ? ABER JA!

Auf die Dauer der an dem Sonntag oder Feiertage erbrachten Arbeitszeit kommt es nicht an. Beispielsweise ist für eine Stunde Arbeit an einem Sonntag oder Feiertag nach dem Gesetzeswortlaut ein voller Ersatzruhetag zu gewähren. Eine bezahlte Freistellung an einem Beschäftigungstag kann ein Arbeitnehmer hingegen nicht als Ausgleich verlangen.

#### ERSATZRUHETAG DURCH OHNEHIN FREIEN WERKTAG? GEHT DAS? DAS GEHT!

Als Ersatzruhetag kommt nach der Rechtsprechung jeder Werktag in Betracht, also auch ein „ohnehin arbeitsfreier“ Samstag oder ein schichtplanmäßig freier sonstiger Werktag, vgl. Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 23.03.2006 - 6 AZR 497/05.

Wer beispielsweise an Pfingstmontag zu arbeiten hatte, Samstags jedoch grundsätzlich frei hat, könnte seinen Ersatzruhetag an seinem ohnehin freien Tage erhalten.

#### ■ Niederlassung Baden-Baden

Flugstraße 15  
76532 Baden-Baden  
Telefon: 07221 39399-0  
Fax: 07221 39399-34

#### ■ Niederlassung Frankfurt

Kölner Straße 10  
65760 Eschborn  
Telefon: 06196 80196-0  
Fax: 06196 80196-34

#### ■ Niederlassung Berlin

Ruschestraße 70  
10365 Berlin  
Telefon: 030 9927799-00  
Fax: 030 9927799-27

#### ■ Niederlassung Sömmerda

Stadtring 16  
99610 Sömmerda  
Telefon: 03634 37210-70  
Fax: 03634 37210-99

#### ■ Niederlassung Düsseldorf

Kreuzweg 64  
47809 Krefeld  
Telefon: 02151 60432-0  
Fax: 02151 60432-77

#### ■ Internet

info@lohn-ag.de  
www.lohn-ag.de



Tarifverträge enthalten in der Regel eigene Ausgleichsregelungen für Sonn- und Feiertagesarbeit.

Übrigens, die Arbeit an Sonn- und Feiertagen ist grundsätzlich verboten. Erlaubt ist sie nach § 10 Arbeitszeitgesetz nur in bestimmten Bereichen und selbst dann nur, sofern die Arbeiten nicht an Werktagen vorgenommen werden können.

## **ZEIT AUSGLEICH FÜR MEHRARBEIT? NICHT DURCH URLAUB UND FEIERTAGE!**

Der Beschäftigungsalltag ist längst in der 5-Tage-Woche angekommen. Und das ist auch gut so. Doch das Arbeitszeitgesetz kennt sie noch, die 48-Stunden-Woche!

Die gesetzliche Höchstarbeitszeit beträgt 48 Stunden pro Woche zu regelmäßig 8 Stunden pro Arbeitstag. Die Regelarbeitszeit von 8 Stunden kann auf bis zu 10 Stunden ausgedehnt werden, vorausgesetzt die durchschnittliche Arbeitszeit beträgt innerhalb von sechs Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen nicht mehr als 48 Stunden pro Woche.

Wird beispielsweise von Montag bis Freitag jeweils 9 Stunden gearbeitet, so kann der Ausgleich auf den 8 Stundentag am Samstag erfolgen, vorausgesetzt der Arbeitnehmer arbeitet in diesem Beispiel am Samstag nicht oder zumindest nicht länger als 3 Stunden.

Wer nun meint, Urlaub oder beschäftigungsfreie Feiertage dürften als Ausgleichstage im „Halbjahresschnitt“ berücksichtigt werden, irrt.

Bei der Berechnung der werktäglichen Höchstarbeitszeit nach dem Arbeitszeitgesetz dürfen weder Urlaubstage noch beschäftigungsfreie gesetzliche Feiertage in den Ausgleich einbezogen werden. Ausgleichstage sind nur die Tage, an denen der Arbeitnehmer nicht bereits aufgrund von Urlaubsgewährung oder einem gesetzlichen Feiertag von der Arbeitspflicht freigestellt ist. Auch zusätzliche vertragliche Urlaubstage, die über den gesetzlichen Mindesturlaub hinausgehen, dürfen nicht als Ausgleichstage berücksichtigt werden. So entschied es kürzlich das Bundesverwaltungsgericht in seinem Urteil vom 09. Mai 2018, 8 C 13.17.

Verfasser **Kirsten Alexander Ritz, Rechtsanwalt**, [lohn-ag.de](http://lohn-ag.de) [Rechtsanwalts-gesellschaft mbH](http://lohn-ag.de)

Bitte richten Sie **Ihre Fragen zu diesem Newsletter** per E-Mail direkt an [info@lohn-ag-recht.de](mailto:info@lohn-ag-recht.de).

*Die Angaben dienen lediglich als erste Hinweise. Sie können und sollen eine individuelle Beratung nicht ersetzen.*

*Für die Richtigkeit, Aktualität und Vollständigkeit der Angaben kann trotz sorgfältiger Prüfung keine Gewähr übernommen werden.*