

Minusstunden durch Feiertage?

Die Rechtsfrage

» In meiner Abteilung arbeiten alle Therapeuten Vollzeit. Da unsere tägliche Arbeitszeit um 15 Minuten verkürzt ist, arbeiten wir jeden dritten Samstag 3,75 Stunden. Demnächst fällt ein Feiertag auf einen Samstag. Wie wird dieser bei einer offiziellen 5-Tage-Woche gezählt? Mein Arbeitgeber sagt, es gibt Minusstunden. Aber wir Arbeitnehmer können ja nichts für den Feiertag. «

Therapeutin per E-Mail



59

Dieses Dokument wurde zum persönlichen Gebrauch heruntergeladen. Vervielfältigung nur mit Zustimmung des Verlages.

Expertenantwort

Grundsätzlich kann ein Arbeitgeber im Rahmen seines Direktionsrechts bestimmen, an welchen Tagen und zu welchen Zeiten seine Mitarbeiter arbeiten sollen. In der Regel geschieht dies über den Dienstplan. Fällt planmäßige Arbeitszeit wegen eines gesetzlichen Feiertags aus, muss er seinem Arbeitnehmer das Entgelt zahlen, das er ohne den Arbeitsausfall erhalten hätte. Diese Pflicht ergibt sich aus dem Entgeltfortzahlungsgesetz. Hiervon kann ein Arbeitgeber nicht zu Ungunsten des Arbeitnehmers abweichen. Er muss die Arbeitszeit, die wegen eines Feiertags ausfällt, so behandeln, als sei gearbeitet worden. Minusstunden kann er für den Arbeitsausfall nicht schreiben.

In Ihrem Fall bedeutet dies, dass Sie den Arbeitsausfall wegen eines Feiertags voll vergütet bekommen müssen. Mitarbeiter, die an dem Feiertag sowieso frei gehabt hätten, betrifft das nicht.

Noch ein Hinweis zu Ihrer Urlaubsgestaltung: Bei Ihrem Arbeitszeitmodell müssen Sie auch für die Samstage, an denen Sie arbeiten würden, Urlaub beantragen. Fällt ein Feiertag in Ihren Urlaubszeitraum, müssen Sie für diesen Tag keinen Urlaub verbrauchen, da Sie schon wegen des Feiertags frei haben.

Feiertage stehen schon lange im Voraus fest. Einige Arbeitgeber haben deshalb in der Vergangenheit versucht, die Pflicht zur Entgeltfortzahlung dadurch zu umgehen, dass sie am Feiertag keine Dienste plant, die Zeit also vor- oder nacharbeiten ließen. Dies sehen die Gerichte als Umgehung an, sodass letztlich sowohl die am Feiertag ausfallende Zeit zu bezahlen ist als auch die tatsächliche Vor- bzw. Nacharbeit.

Immer wieder kommt es zu Diskussionen, wenn Arbeitnehmer in einem anderen Bundesland wohnen, als sie arbeiten, und unterschiedliche Feiertage bestehen. Dann

kann es zum Beispiel vorkommen, dass ein Mitarbeiter in Nordrhein-Westfalen wohnt und an Allerheiligen (einem Feiertag in NRW) in Niedersachsen arbeiten soll (kein Feiertag). Hier sind die Verhältnisse am Arbeitsort maßgebend. Möchte der Mitarbeiter frei haben, muss er Urlaub nehmen.

Karsten Bossow

➔ **Wirft auch Ihr Berufsalltag rechtliche Fragen auf? Dann schreiben Sie an Simone.Gritsch@thieme.de.**



Karsten Bossow ist seit 1999 Rechtsanwalt. Seit 2003 ist er Fachanwalt für Arbeitsrecht und seit 2010 für Medizinrecht.