

Feiertagsregelung für Teilzeitbeschäftigte

Arbeitnehmer haben Grund zur Freude, wenn jeder oder die meisten gesetzlichen Feiertage auf einen Werktag fallen. Doch gelten die arbeitsfreien Tage auch gleichermaßen für Teilzeitarbeitnehmer, die ja im Vergleich weniger Stunden arbeiten als ihre Vollzeitkollegen?

In manchen Jahren fällt jeder gesetzliche Feiertag auf einen Werktag. Zusätzlich zum regulären Urlaub winken also viele entspannte Stunden fern des Arbeitsplatzes. Doch Arbeitnehmer, die in Teilzeit arbeiten, sind häufig verunsichert in Bezug auf die Feiertagsregelungen – erst recht, wenn Sie Berufe ausüben, in denen gesetzliche Feiertage nicht automatisch arbeitsfrei sind. Als Polizist, Krankenschwester oder Kellner – um nur einige Beispiele zu nennen – muss man eben auch am Feiertag ran. Katharina Schumann, Rechtsanwältin und Fachanwältin für Arbeitsrecht, erklärt. „Grundsätzlich ist wichtig zu wissen, dass die gesetzlichen Feiertage gleichermaßen für Vollzeit- wie für Teilzeitarbeitnehmer gelten“, betont die Expertin. „Das gilt ebenso für die sich daran anschließenden Folgen, wie beispielsweise die Entgeltfortzahlung. Da gibt es keine Besonderheiten nur weil jemand Teilzeit arbeitet.“

Es gibt Branchen, in denen auch an Feiertagen gearbeitet wird – zum Beispiel in der Gastronomie und im Gesundheitswesen. Haben Teilzeitarbeitnehmer in diesen Branchen das Recht, den Feiertag auszugleichen – also an einem anderen Tag zu Hause zu bleiben?

„Ja, auch in diesen Branchen gelten für Teil- und Vollzeitarbeitnehmer die gleichen Rechte. Für Arbeit an einem Feiertag, der auf einen Werktag fällt, muss innerhalb der nächsten acht Wochen ein Ersatzruhetag gewährt werden. Dieser Ersatzruhetag muss nicht zwangsläufig ein Werktag sein, wenn der Arbeitnehmer regulär auch sonntags arbeitet. Abweichende Regelungen können sich aber aus Tarifvertrag und/ oder Betriebsvereinbarung ergeben.“

Wenn ein Arbeitnehmer in der Woche variabel 20 Stunden arbeitet, muss er dann auch in einer Feiertagswoche 20 Std. arbeiten, also die Stunden auf die anderen Wochentage verteilen?

„Problematisch ist es nur dann, wenn das Gleitzeitsystem keine Kernarbeitszeit vorsieht. Es fehlt dann an einer ausdrücklichen Gestaltungserklärung, die der Leistungserbringung vorausgeht und die konkrete Lage der Arbeitszeit feststellt. Ist die Arbeitszeit nicht vertraglich festgelegt oder hat sich der Arbeitgeber vorbehalten, diese gegebenenfalls zu verlegen, kann er anordnen, dass die Arbeitszeit an den anderen Tagen zu erbringen ist.“

Wie sieht die Regelung aus, wenn der Arbeitnehmer 20 Stunden pro Woche an festen Wochentagen arbeitet?

„Ist festgelegt, an welchen Tagen der Teilzeitleiter arbeiten muss und fällt auf einen dieser Tage ein Feiertag, dann ist die Arbeitsleistung nicht nachzuholen. Arbeitet der Arbeitnehmer zum Beispiel montags bis donnerstags je 5 Stunden, dann kann er am Feiertag, der z.B. auf einen

Mittwoch fällt, zu Hause bleiben. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, für diesen Tag das Entgelt gem. § 2 EFZG zu zahlen.

Würde der Feiertag jedoch auf einen für den Teilzeitleiter ohnehin freien Arbeitstag fallen, kann er vom Arbeitgeber auch nicht verlangen, an einem anderen Tag bezahlt zu Hause zu bleiben. Dies würde ihn gegenüber den anderen Arbeitnehmern bevorteilen.“

Kann der Arbeitgeber von einem Teilzeitarbeitnehmer verlangen, die durch einen Feiertag entfallene Arbeitsleistung nachzuholen?

„Nein, auch hier gelten die gleichen Regelungen wie bei Arbeitnehmern, die Vollzeit arbeiten. Die Arbeitszeit, die wegen einem Feiertag ausfällt, muss nicht nachgeholt werden. Für diesen Feiertag ist das Entgelt gem. § 2 EFZG fortzuzahlen. Möchte der Arbeitgeber, dass der Teilzeitleiter die durch den Feiertag verloren gegangenen Stunden zusätzlich zu seinen vereinbarten Arbeitszeiten aufarbeitet, muss im Voraus eine entsprechende Vereinbarung mit dem Arbeitnehmer getroffen und diese ‚Extra-Stunden‘ zusätzlich vergütet werden.“

Hat der Arbeitgeber das Recht, Ersatzruhetage zu streichen?

„Ein Arbeitgeber kann grundsätzlich nicht einseitig bestimmen, dass ein Ersatzruhetag nicht gewährt wird. Allerdings besteht von Gesetzes wegen die Möglichkeit, dass in bestimmten Notsituationen und Ausnahmefällen der Arbeitgeber von der Pflicht, Ersatzruhetage zu gewähren, abweichen darf. Diese außergewöhnlichen Fälle müssen unabhängig vom Willen der Betroffenen eintreten und die Folgen dürfen nicht auf andere Weise zu beseitigen sein, besonders wenn Rohstoffe oder Lebensmittel zu verderben oder Arbeitsergebnisse zu misslingen drohen. Darüber hinaus besteht die Möglichkeit, in einem Tarifvertrag abweichende Regelungen zu treffen. Die Tarifpartner dürfen das „ob“ und „wie“ der Gewährung von Ersatzruhetagen in einem gesundheitlich vertretbaren Rahmen variieren. Deshalb kann in einem Tarifvertrag geregelt werden, dass für Arbeit an auf Werkstage fallende Feiertage keine Ersatzruhetage oder diese nur zum Teil gewährt werden. Zum anderen können abweichende Ausgleichszeiträume für die Gewährung von Ersatzruhetagen festgelegt werden. Im Manteltarifvertrag für das Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe in Bayern ist z.B. geregelt, dass als Ausgleich für die Beschäftigung an einem gesetzlichen Wochenfeiertag in den folgenden fünf Wochen oder im Anschluss an den Urlaub ein freier Tag zu gewähren ist“