

PraxisWISSEN

Feiertag

- > Feiertage in Bayern
- > Auswirkungen eines gesetzlichen Feiertags
- > Auswirkungen eines geschützten Feiertags

Handelsverband Bayern e. V.
Brienner Straße 45
80333 München

Alexandra Weitmann
Rechtsanwältin
(Syndikusrechtsanwältin)
Telefon 089 55118-125
Fax 089 55118-118
E-Mail weitmann@hv-bayern.de
Internet www.hv-bayern.de

Stand 02/2017

Vorbemerkung:

Fällt ein Feiertag in die Arbeitswoche, so ergeben sich für Arbeitgeber eine Vielzahl von Fragestellungen.

Zu beachten sind dabei gegebenenfalls tarifvertragliche Vorschriften. Diese gelangen jedoch nur zur Anwendung, wenn

- ihre Geltung einzelvertraglich vereinbart wurde oder
- der Arbeitnehmer Mitglied der Gewerkschaft ist und keine Erklärung des Arbeitgebers über den „Ausschluss der Tarifbindung“ abgegeben wurde (vgl. im einzelnen HBE-Praxiswissen „Tarifbindung“). Unter Umständen können bei Abgabe einer derartigen Erklärung die „alten“ Tarifverträge noch für einen erheblichen Nachwirkungszeitraum Geltung beanspruchen.

Kommen die Tarifverträge nicht zur Anwendung, gelten lediglich die gesetzlichen Vorschriften.

Feiertage in Bayern

1.1. Nach Art. 1 des BayFTG sind gesetzliche Feiertage in Bayern:

- Neujahr
- Heilige Drei Könige
- Karfreitag
- Ostermontag
- 1. Mai
- Christi Himmelfahrt
- Pfingstmontag
- Fronleichnam
- 3. Oktober
- Allerheiligen
- 1. Weihnachtsfeiertag
- 2. Weihnachtsfeiertag
- Friedensfest (8. August, nur für den Stadtkreis Augsburg)
- Mariä Himmelfahrt (nur in Gemeinden mit überwiegend katholischer Bevölkerung).

1.2. Aus Anlass des 500. Reformationsjubiläums im Jahr 2017 ist der Reformationstag am 31.10.2017 ein einmaliger gesetzlicher Feiertag

1.3. Sogenannte geschützte Feiertage sind:

- Mariä Himmelfahrt (in Gemeinden mit überwiegend evangelischer Bevölkerung)
- Buß- und Bettag

2. Auswirkungen eines gesetzlichen Feiertages

2.1. Entbindung von der Arbeitspflicht

Fällt ein gesetzlicher Feiertag auf einen Werktag (Montag bis Samstag), so hat dies die Entbindung des Arbeitnehmers von seiner Verpflichtung zur Leistung von Arbeit in Höhe der für diesen Tag üblicherweise zu erbringenden Arbeitszeit zur Folge. Dies bedeutet zugleich, dass der Arbeitnehmer die ausgefallene Arbeitszeit weder vorarbeiten noch durch Nacharbeit hereinbringen muss. Seine tarifliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit vermindert sich also für diese Woche entsprechend; die Arbeitsstunden gelten als „geleistet“.

Fällt ein gesetzlicher Feiertag auf einen Sonntag, so gilt statt des Manteltarifvertrages das Entgeltfortzahlungsgesetz. Darauf ergibt sich, dass bei Zusammentreffen eines Arbeitstages (hier des Sonntages) mit einem Feiertag der Arbeitnehmer keine Arbeitsleistung zu erbringen hat. Dies gilt selbstverständlich nur für den Fall, dass die zulässige arbeitsvertragliche Verpflichtung des Arbeitnehmers nicht gerade darin besteht, an einem Feiertag zu arbeiten.

2.2. Entgeltzahlung

Für die Arbeitszeit, die an einem gesetzlichen Feiertag ausfällt, hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer dasjenige Entgelt zu bezahlen, das dieser ohne den Arbeitsausfall erhalten hätte. Ein regelmäßiges Monatsentgelt wird somit nicht gekürzt.

Fehlt allerdings der Arbeitnehmer am letzten Arbeitstag vor oder am ersten Arbeitstag nach dem Feiertag unentschuldig, so besteht auch kein Anspruch auf Bezahlung des Feiertags. In diesem Fall ist das Monatsentgelt um 1/163 je individuelle Arbeitsstunde des einzelnen

Arbeitnehmers an dem Feiertag zu reduzieren. Dies beruht auf einer wöchentlichen Arbeitszeit von 37,5 Stunden nach dem Tarifvertrag. Kommt der Tarifvertrag nicht zur Anwendung und wurde eine andere Arbeitszeit vereinbart, so ist der Teiler entsprechend zu verändern.

Der Grundsatz, dass dem Arbeitnehmer diejenige Vergütung zu bezahlen ist, die er ohne den Arbeitsausfall wegen des Feiertages erhalten hätte (Lohnausfallprinzip), gilt auch dann, wenn variable Bezüge bezahlt werden. In diesem Fall ist ein Durchschnitt zu bezahlen, wobei üblicherweise auf die drei letzten abgerechneten Monate abgestellt wird. Schwanken die variablen Bestandteile auch in den letzten drei Monaten erheblich, so muss auf einen größeren Zeitraum, unter Umständen auf einen Jahreszeitraum abgestellt werden.

2.3. Zusammenfallen mit arbeitsfreien Tagen

Fällt der Feiertag auf einen Kalendertag, an dem der Arbeitnehmer planmäßig nicht zur Arbeitsleistung verpflichtet ist (freier Tag, freie Schicht), so bleibt es bei diesem freien Tag. Sofern keine anderweitige Vereinbarung zwischen den Arbeitsvertragsparteien besteht, ist der freie Tag nicht anderweitig vor- oder nachzugewähren (vgl. HBE-Praxiswissen „Freier Tag“).

Fällt ein Feiertag auf einen Urlaubstag, so gilt dieser Tag nicht als Urlaubstag. Wegen des Feiertages ist der Arbeitnehmer ohnehin von der Arbeitsleistung freigestellt. Der Feiertag ist entsprechend zu bezahlen (siehe oben 2.2).

Fällt ein gesetzlicher Feiertag in die Zeit einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit, so ist zwar grundsätzlich kein Feiertagsentgelt zu bezahlen. Denn der Feiertag ist nicht die alleinige Ursache für den Krankheitsausfall. Gemäß § 4 Abs. 2 Entgeltfortzahlungsgesetz bemisst sich allerdings die Höhe des fortzuzahlenden Arbeitsentgelts doch nach den Bestimmungen der Entgeltfortzahlung an Feiertagen (siehe oben 2.2).

3. Auswirkungen eines geschützten Feiertages

3.1. Keine automatische Entbindung von der Arbeitspflicht

An den „lediglich“ geschützten Feiertagen sind die bekenntniszugehörigen Arbeitnehmer, also bei

- Mariä Himmelfahrt die katholischen Arbeitnehmer,
- Buß- und Betttag die evangelischen Arbeitnehmer,

berechtigt, der Arbeit fernzubleiben. Sie müssen dies jedoch nicht tun. Nicht bekenntniszugehörige Arbeitnehmer, also bei

- Mariä Himmelfahrt die evangelischen Arbeitnehmer,
- Buß- und Betttag die katholischen Arbeitnehmer,

sind zur Arbeitsleistung verpflichtet.

3.2. Keine Entgeltfortzahlung

Bleiben die bekenntniszugehörigen Arbeitnehmer der Arbeit fern, so erhalten sie die für sie individuell ausfallende Arbeitszeit nicht bezahlt. Diese Zeit ist je Stunde mit 1/163 von ihrem

Monatsentgelt in Abzug zu bringen. Dies beruht auf einer wöchentlichen Arbeitszeit von 37,5 Stunden nach dem Tarifvertrag. Kommt der Tarifvertrag nicht zur Anwendung und wurde eine andere Arbeitszeit vereinbart, so ist der Teiler entsprechend zu verändern.

Für nicht bekenntniszugehörige Arbeitnehmer, die an diesem Tag arbeiten, ändert sich an ihrem Monatsentgelt nichts. Dieses Monatsentgelt wird weder verringert noch erhöht. Feiertagszuschläge entstehen nicht, da diese nur bei gesetzlichen Feiertagen, nicht jedoch lediglich geschützten Feiertagen, zu bezahlen sind.

3.3. Weitere Konsequenzen für das Arbeitsverhältnis und den Betrieb

Die Arbeitsvertragsparteien sind darin frei, den durch das unbezahlte Fernbleiben am geschützten Feiertag eintretenden Entgeltausfall anderweitig auszugleichen. Dies kann etwa dadurch geschehen, dass einzelvertraglich vereinbart wird, dass die entsprechenden Arbeitnehmer die ausfallende Arbeitszeit vor- oder nacharbeiten. Ein Rechtsanspruch darauf besteht jedoch nicht. Zu warnen ist allerdings vor Vereinbarungen zwischen den Arbeitsvertragsparteien, wonach der Arbeitnehmer einen Urlaubstag einbringt, oder auf diesen „verzichtet“. Derartige Vereinbarungen stellen einen unwirksamen Verzicht auf den tariflich garantierten Urlaubsanspruch dar; dies hat zur Folge, dass der Arbeitnehmer den entsprechenden Urlaubstag in jedem Fall zu einem späteren Zeitpunkt verlangen kann.

Da am Buß- und Betttag auch der Schulunterricht ausfallen wird, werden nicht nur bekenntniszugehörige Arbeitnehmer, sondern auch nicht bekenntniszugehörige Arbeitnehmer unter Umständen der Arbeit fernbleiben wollen. Es ist deshalb anzuraten, frühzeitig eine ausreichende Personalbesetzung sicherzustellen. Gegebenenfalls dürfte es sich anbieten, bekenntniszugehörige Arbeitnehmer zu befragen, ob sie an geschützten Feiertagen ihrer Arbeit fernbleiben wollen.

3.4. Zuschläge

Gemäß § 8 Ziffer 1 Buchst. g MTV ist Arbeit an gesetzlichen Wochenfeiertagen mit einem Zuschlag in Höhe von 150 % zu vergüten. Eine Abgeltung in Freizeit setzt das Einvernehmen zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber voraus. Für eine Stunde Feiertagsarbeit erhält der Arbeitnehmer dann zwei Stunden und dreißig Minuten Ausgleich.

Kommt der Tarifvertrag nicht zur Anwendung, so bestehen keine gesetzlichen Ansprüche auf Zuschläge.

Fällt der Feiertag auf einen Sonntag, so ist nur der Sonntagszuschlag zu bezahlen.

Für weitere Informationen stehen wir Ihnen gern zur Verfügung. Ihre Ansprechpartner in den HBE-Geschäftsstellen finden Sie unter www.hv-bayern.de