

PraxisWISSEN

Weihnachten/Silvester/ Faschingsdienstag - Arbeitszeit

- > 24. Dezember
- > 31. Dezember
- > Faschingsdienstag

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 01/2021

Vorbemerkung:

Die Praxis vieler Betriebe im Einzelhandel, ihre Beschäftigten am 24. und 31. Dezember nur halbtags zu beschäftigen und die Arbeit am Faschingsdienstag ganz oder teilweise ausfallen zu lassen, führt immer wieder zu Rechtsunsicherheiten hinsichtlich Ladenschluss, Bezahlung und Urlaub. Diese und andere Rechtsfragen sollen im Folgenden kurz erläutert werden.

1. 24. Dezember

1.1. Ab wann muss die Verkaufsstelle geschlossen werden?

Gemäß § 3 Abs. 1 Ziffer 5 Ladenschlussgesetz müssen Verkaufsstellen am 24. Dezember, wenn dieser Tag auf einen Werktag fällt, ab 14:00 Uhr für den geschäftlichen Verkehr mit Kunden geschlossen sein. Eine Beschäftigung der Arbeitnehmer mit anderen Tätigkeiten verbietet das Ladenschlussgesetz dagegen nicht. Eine derartige Beschäftigung ist grundsätzlich vom jeweiligen Berufsbild und der vertraglichen Vereinbarung abhängig.

Beispiel:

Eine Verkäuferin kann auch zur Inventur und zu Lagerarbeiten vorübergehend eingesetzt werden.

1.2. Muss der Arbeitnehmer nach 14:00 Uhr noch bezahlt werden?

Die Bezahlung der Arbeitnehmer hängt davon ab, ob ein entsprechender Entgeltanspruch nach der jeweiligen vertraglichen Vereinbarung besteht. Hiernach ist die Zeit nach der Schließung zu bezahlen, sofern der Arbeitnehmer nach seinem (schriftlichen oder mündlichen) Arbeitsvertrag zur Arbeitsleistung verpflichtet ist.

Beispiel 1:

Eine Verkäuferin hat folgende Arbeitszeiten: Montag bis Mittwoch 14:00 Uhr bis 20:00 Uhr. Weihnachten fällt auf einen Mittwoch. Erfolgt eine Bezahlung nach 14:00 Uhr?

Lösung:

Die Zeit von 14:00 Uhr bis 20:00 Uhr ist zu bezahlen, da die Verkäuferin aufgrund ihrer vertraglichen Vereinbarung zur Arbeitsleistung von 14:00 Uhr bis 20:00 Uhr verpflichtet wäre. Dass der Arbeitgeber auf diese Arbeitsleistung verzichtet, schließt den Entgeltanspruch nicht aus.

Beispiel 2:

Eine Verkäuferin hat gemäß der vertraglichen Vereinbarung eine wöchentliche Arbeitszeit von 37,5 Stunden, ohne dass allerdings die genaue Lage der Arbeitszeit (Wochentag, Beginn und Ende) im Arbeitsvertrag festgelegt wäre. Der Arbeitgeber fertigt (auch unter Berücksichtigung der Wünsche der Arbeitnehmer) Personaleinsatzpläne. Danach wird die Verkäuferin am 24.12. von 10:00 Uhr bis 14:00 Uhr zur Arbeitsleistung eingeteilt. Steht ein Zahlungsanspruch nach 14:00 Uhr zu?

Lösung:

Nein, die Arbeitnehmerin hat keinen Anspruch auf Bezahlung nach 14:00 Uhr, da sie nach dem Personaleinsatzplan nur zu einer Arbeitsleistung von 10:00 Uhr bis 14:00 Uhr verpflichtet ist. Der Arbeitgeber ist nach der vertraglichen Vereinbarung berechtigt im Rahmen seines Direktionsrechtes einseitig die genaue Lage der Arbeitszeit pro Woche festzulegen.

1.3. Wie viel Urlaub ist anzurechnen?

Gesetz und Tarifvertrag gehen vom sogenannten Ganztagsprinzip aus: Danach können lediglich ganze Tage als Urlaub genommen werden. Schließt der Betrieb beispielsweise um 14:00 Uhr und will der Arbeitnehmer am 24.12. Urlaub nehmen, so ist ein „ganzer“ Urlaubstag anzurechnen. Dies gilt unabhängig davon, wie lange der Arbeitnehmer an diesem Tag arbeiten müsste.

In der Praxis wird in Abweichung von dieser gesetzlichen Basis oftmals großzügiger verfahren. Danach wird in vielen Fällen zwischen den Arbeitsvertragsparteien vereinbart, dass der Arbeitnehmer, der am 24.12. zu einer ganztägigen Arbeitsleistung verpflichtet wäre, im Falle der Schließung ab 14:00 Uhr lediglich einen halben Urlaubstag nimmt. Derartiges kann selbstverständlich vereinbart werden.

Zu berücksichtigen ist allerdings, dass der Arbeitgeber nicht berechtigt ist, einseitig gegen den Willen des Arbeitnehmers diesem einen halben Urlaubstag abzuziehen.

Beispiel 1:

Eine Teilzeitkraft, die lediglich vormittags von Montag bis Samstag arbeitet muss daher einen ganzen Tag als Urlaubstag einbringen, sofern sie am 24.12. Urlaub nehmen will.

Beispiel 2:

Arbeitet diese Teilzeitkraft dagegen nachmittags von Montag bis Samstag und fällt der 24.12. auf einen Werktag, ist bei einer Betriebsschließung nach 14:00 Uhr hinsichtlich der Urlaubsnahme zu differenzieren wie folgt:

Verzichtet der Arbeitgeber (z. B. mangels vertraglich zumutbarer Arbeit) auf eine Arbeitsleistung der Arbeitnehmer, so entfällt deren Arbeitspflicht. Eine zusätzliche Urlaubsnahme ist dann nicht mehr notwendig. Besteht der Arbeitgeber allerdings auf einer anderweitigen zumutbaren Tätigkeit nach 14:00 Uhr im Rahmen des Berufsbildes, so muss, will der Arbeitnehmer Urlaub nehmen, ein „ganzer“ Urlaubstag nach der gesetzlichen Regelung in Anspruch genommen werden.

1.4. Ist es möglich, Betriebsurlaub anzuordnen?

Betriebsferien können auch am 24. Dezember angeordnet werden, vorausgesetzt, dass für jeden Beschäftigten eine vertraglich zumutbare Arbeit auch nach 14:00 Uhr vorhanden wäre. Die genaue Lage des Betriebsurlaubes sollte bereits im Vorjahr vom Arbeitgeber bekanntgegeben werden.

1.5. Wann entsteht eine sogenannte betriebliche Übung?

Bei dreimaliger vorbehaltloser Gewährung von arbeitsfreier Zeit nach 14:00 Uhr riskieren Sie als Arbeitgeber auch das Entstehen einer betrieblichen Übung. Dies hat zur Folge, dass der Arbeitnehmer auch in den Folgejahren beanspruchen kann, nach 14:00 Uhr nicht zur Arbeitsleistung eingesetzt zu werden. Eine derartige betriebliche Übung kann nur im Wege einer Änderungskündigung oder einvernehmlich beseitigt werden. Um das Entstehen einer derartigen betrieblichen Übung zu verhindern, sollte der Arbeitgeber in jedem Jahr darauf hinweisen, dass es sich hinsichtlich der Betriebsschließung um 14:00 Uhr und dem Verzicht auf eine Arbeitsleistung der Beschäftigten um eine freiwillige Leistung des Arbeitgebers handelt, auf die auch bei mehrmaliger Gewährung kein Rechtsanspruch besteht. Dieser Hinweis muss unbedingt jedes Jahr erfolgen.

2. 31. Dezember

2.1. Muss die Verkaufsstelle ab einer bestimmten Zeit geschlossen werden?

Nein: Zum 31. Dezember gibt es keine dem 24. Dezember vergleichbare Vorschrift im Ladenschlussgesetz. Eine Beschäftigung der Arbeitnehmer ist daher grundsätzlich im Rahmen der bestehenden Arbeitszeitvorschriften (Arbeitszeitgesetz, Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung, Arbeitsvertrag) möglich; er ist normaler Arbeitstag.

2.2. Muss der Arbeitnehmer im Falle einer Schließung bezahlt werden?

Verzichtet der Arbeitgeber freiwillig auf die Arbeitsleistung (etwa am Nachmittag oder nach der Mittagspause), so ändert dies am bestehenden Entlohnungsanspruch des Arbeitnehmers nichts. Die Arbeitsvertragsparteien sind jedoch darin frei, Vereinbarungen zu schließen, wonach beispielsweise

- eine Betriebsschließung ohne Entgeltzahlung oder
- eine Betriebsschließung unter Einbringung eines Urlaubstages o. ä.

erfolgt. Eine einseitige Regelung des Arbeitgebers ist jedoch insoweit nicht möglich. Vergleiche im Übrigen die Ausführungen unter 1.2.

2.3. Wie viel Urlaub ist anzurechnen?

Besteht der Arbeitgeber auf der Erbringung der Arbeitsleistung, so bestehen hinsichtlich einer Urlaubsnahme keine Besonderheiten.

Verzichtet der Arbeitgeber von sich aus auf eine entsprechende Arbeitsleistung, so ist der Voll- oder Teilzeitbeschäftigte dennoch verpflichtet, einen ganzen Urlaubstag einzubringen. Davon kann im Wege einer einvernehmlichen Regelung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber abgewichen werden. In der Praxis wird vielfach eine Vereinbarung getroffen, wonach für die beiden halben freien Tage an Weihnachten und Silvester insgesamt ein ganzer Urlaubstag eingebracht wird. Vergleiche im Übrigen die Ausführungen unter 1.3.

2.4. Ist es möglich, Betriebsurlaub anzuordnen?

Betriebsferien können auch am 31. Dezember angeordnet werden. Die genaue Lage des Betriebsurlaubs sollte bereits im Vorjahr vom Arbeitgeber bekanntgegeben werden.

3. Faschingsdienstag

Zum Faschingsdienstag gibt es keine dem 24. Dezember vergleichbare Vorschrift zum Ladenschlussgesetz. Er ist daher, genau wie der 31. Dezember, ganz normaler Arbeitstag. Auf die Ausführungen unter 2., 31. Dezember, kann daher verwiesen werden; es bestehen insoweit keine Besonderheiten.

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