

01.05.2023, 18.05.2023, 29.05.2023, 08.06.2023, diese Tage dürften Arbeitgebern wohl ein Dorn im Auge sein: Die nächsten Feiertage stehen vor der Tür. Doch nicht für alle Arbeitnehmer heißt Feiertage gleich Ruhetag. In vielen Branchen ist eine Tätigkeit am Feiertag unerlässlich.

Was gilt für Arbeitgeber, wenn ein Arbeitnehmer an einem auf einen Werktag fallenden Feiertag beschäftigt wird? „Verfällt“ der Feiertag für den Arbeitnehmer ersatzlos? Kann ein Arbeitgeber einen Ersatzruhetag individuell festlegen?

Das BAG hat hierzu mit seiner Entscheidung vom 08.12.2021, 10 AZR 641/19 entschieden, dass Arbeitnehmern, die an einem auf einen Werktag fallenden Feiertag beschäftigt werden, nach § 11 Abs. 3 S. 2 ArbZG ein Ersatzruhetag in Form eines von 00:00 Uhr bis 24:00 Uhr arbeitsfreien Werktages gewährt werden müsse.

§ 11 Abs. 3 S. 2 ArbZG sieht vor:

*Werden Arbeitnehmer an einem auf einen Werktag fallenden Feiertag beschäftigt, müssen sie einen Ersatzruhetag haben, der innerhalb eines den Beschäftigungstag einschließenden Zeitraums von acht Wochen zu gewähren ist.*

Ein Ersatzruhetag in diesem Sinne meint einen Werktag, an dem der Arbeitnehmer von 00:00 Uhr bis 24:00 Uhr keine Arbeitsleistung erbringt. Das BAG hat klargestellt, dass ein davon abweichender individueller Zeitraum mit einer Dauer von 24 Stunden nicht ausreicht.

Das heißt für Arbeitgeber:

Dem Arbeitnehmer ist ein ganzer Ersatzruhetag zu gewähren und nicht lediglich ein „individueller“ Werktag.

Das Urteil und damit das Verständnis des Begriffs „Ersatzruhetag“ ist mithin insbesondere für Arbeitgeber wichtig, die ihre Mitarbeiter in Schichtarbeit beschäftigen und unter

Umständen sogar nur für ein paar überlappende Stunden an einem Feiertag selbst tätig sind.

In dem Verfahren vor dem BAG klagte ein Mitarbeiter eines Logistikdienstleisters, der als LKW-Verlader in Vollzeit bei ausschließlicher Nachtschicht und Tätigkeit im Zeitraum von 18:00 Uhr bzw. 19:00 Uhr und 02:00 Uhr bzw. 03:30 Uhr tätig ist, gegen den Arbeitgeber darauf, dass ihm bei einem Einsatz an einem auf einen Werktag fallenden Feiertag ein Ersatzruhetag an einem Werktag von 00:00 Uhr bis 24:00 Uhr gewährt wird. Der Arbeitgeber hielt dem Begehren des Arbeitnehmers entgegen, dass hinsichtlich der Feiertagsruhe die besondere Lage der Arbeitszeit in Schichtbetrieben zu berücksichtigen sei. Soweit der Mitarbeiter einen Anspruch auf einen Ersatzruhetag von 00:00 Uhr bis 24:00 Uhr hätte, bliebe er hinter seiner vereinbarten Wochenarbeitszeit zurück.

Das BAG hat in seiner Entscheidung vom 08.12.2021 klargestellt, dass der Gesetzgeber mit dem Begriff „Ersatzruhetag“ (vgl. §11 Abs. 3 S. 2 ArbZG) einen vollständigen Kalendertag, d.h. einen Tag von 00:00 Uhr bis 24:00 Uhr, meint. Dies ergibt sich neben der Systematik und dem Wortsinn auch aus dem Zweck des Arbeitszeitgesetzes, wonach sich die Sonn- und Feiertagsruhe grundsätzlich auf den ganzen Tag erstrecken sollte. An Sonn- und Feiertagen soll die Geschäftstätigkeit in Form der Erwerbsarbeit, insbesondere der Verrichtung abhängiger Arbeit, grundsätzlich ruhen, damit der Einzelne diese Tage allein oder in Gemeinschaft mit anderen ungehindert von werktäglichen Verpflichtungen und Beanspruchungen nutzen kann. Die Feiertagsruhe wird durch jede Art von Beschäftigung gestört.

Folgerichtig muss der Ersatzruhetag auch dann gewährt werden, wenn der Arbeitnehmer am Feiertag nur für einen kurzen Zeitraum beschäftigt wurde.

Für Arbeitgeber bedeutet dies bei Schichtplanungen ein besonderes Augenmerk auf den Zeitpunkt des Schichtwechsels zu legen und die Planung unter Umständen anzupassen.

Sollten Sie hierzu Fragen haben, stehen Ihnen unsere [Arbeitsrechts-Experten](#) gerne zur Verfügung.

Autor: Stefanie Thiessen