

Ist der Ersatzruhetag für Sonn- und Feiertagsarbeit zusätzlich zu gewähren?

- Nach § 11 Abs. 3 Arbeitszeitgesetz müssen Arbeitnehmer, die an einem Sonntag beschäftigt werden, einen Ersatzruhetag haben, der innerhalb eines den Beschäftigungstag einschließenden Zeitraums von zwei Wochen zu gewähren ist. Bei Beschäftigung an einem auf einen Werktag fallenden Feiertag muss ein Ersatzruhetag gewährt werden, der innerhalb eines den Beschäftigungstag einschließenden Zeitraums von acht Wochen liegt.
- In einigen Betrieben kommt es immer wieder zu Unklarheiten, ob der gesetzliche Ersatzruhetag für Arbeit an einem Sonntag oder Feiertag zusätzlich zu gewähren ist, also vergütet oder auf einem Zeitkonto dem Arbeitnehmer gutgeschrieben werden muss. Die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) hierzu ist eindeutig: Ein Ersatzruhetag für Beschäftigung an einem Sonntag oder Wochenfeiertag kann gemäß § 11 Abs. 3 ArbZG auch an einem ohnehin arbeitsfreien Samstag oder einem schichtplanmäßigen arbeitsfreien sonstigen Werktag gewährt werden. Eine bezahlte Freistellung kann nicht verlangt werden (BAG, Urt. v. 12.12.2001 - 5 AZR 294/00 und BAG, Urt. v. 13.07.2006 - 6 AZR 55/06).
- Werden Arbeitnehmer an einem auf einen Werktag fallenden Feiertag beschäftigt, müssen sie nach § 11 Abs. 3 Satz 2 ArbZG einen Ersatzruhetag haben. Ein Ersatzruhetag in diesem Sinn ist ein Werktag, an dem der Arbeitnehmer von 00:00 Uhr bis 24:00 Uhr keine Arbeitsleistung erbringt. Ein davon abweichender individueller Zeitraum mit einer Dauer von 24 Stunden genügt nicht. (BAG, Urt. v. 08.12.2021 - AZ: 10 AZR 641/19)