

Entgeltzahlung an Feiertagen

Ein Merkblatt der Industrie- und Handelskammer Hannover

I. Allgemeines

Das Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) sieht in § 2 vor, dass Arbeitgeber ihren Arbeitnehmern für Arbeitszeit, die infolge eines gesetzlichen Feiertags ausfällt, das Arbeitsentgelt zu zahlen haben, das diese ohne den Arbeitsausfall erhalten hätten.

Anspruchsberechtigt sind alle Arbeitnehmer. Unabhängig davon, ob dies befristet Beschäftigte oder geringfügig Beschäftigte sind. Zwingende Voraussetzung ist aber, dass **tatsächlich Arbeit ausfällt**. Hätte der Mitarbeiter an dem gesetzlichen Feiertag gar nicht arbeiten und mithin keine Arbeitsleistung erbringen müssen, hat er auch keinen Anspruch auf Entgeltzahlung nach § 2 Abs. 1 EFZG.

Das Entgeltfortzahlungsgesetz findet grundsätzlich nur Anwendung auf die **gesetzlichen Feiertage**. Neben den gesetzlichen Feiertagen gibt es die kirchlich geschützten Feiertage, die keine gesetzlichen Feiertage sind und für die somit das Entgeltfortzahlungsgesetz auch keine Anwendung findet. In den einzelnen Bundesländern gibt es unterschiedliche Feiertagsregelungen. Auch hier gelten besondere Regelungen.

II. Gesetzliche Feiertage

Das Gesetzgebungsrecht auf dem Gebiet der Feiertagsregelung fällt grundsätzlich in die Kompetenz der einzelnen Länder. In Niedersachsen sind nach dem Niedersächsischen Gesetz über die Feiertage (NFeiertagsG) folgende Feiertage staatlich anerkannt:

- Neujahrstag,
- Karfreitag,
- Ostermontag,
- der 1. Mai,
- Himmelfahrtstag,
- Pfingstmontag,
- der 3. Oktober, als Tag der Deutschen Einheit,
- der 31. Oktober, als Reformationstag,
- 1. Weihnachtstag,
- 2. Weihnachtstag

Heiligabend (24. Dezember) und Silvester (31. Dezember) sind **keine** gesetzlichen Feiertage. An diesen Tagen besteht grundsätzlich Arbeitspflicht. Abweichendes kann sich aber aus Tarifverträgen, Betriebsvereinbarungen oder individualvertraglichen Vereinbarungen ergeben.

III. Zusammentreffen von Feiertagen und sonstigen Arbeitsausfällen

Fällt die Arbeit aufgrund eines gesetzlich anerkannten Feiertages aus, so hat der Arbeitgeber grundsätzlich das Entgelt zu zahlen, das der Arbeitnehmer ohne den Ausfall erhalten hätte. Voraussetzung ist jedoch, dass der Feiertag die **alleinige** Ursache des

Arbeitsausfalls ist. Beruht der Arbeitsausfall auch auf anderen Gründen, scheidet § 2 EFZG als Anspruchsgrundlage aus.

1. Feiertag und Urlaub

Fällt ein Feiertag in den gewährten Urlaubszeitraum eines Arbeitnehmers, muss danach differenziert werden, ob an diesem Tag eine Arbeitsverpflichtung bestanden hätte oder nicht. In dem Fall der Arbeitsverpflichtung fällt die Arbeit nicht wegen des Feiertages aus, sondern aufgrund des gewährten Urlaubs des Arbeitnehmers. Hier richtet sich die Entgeltfortzahlung allein nach dem Bundesurlaubsgesetz (BUrlG). Hätte allerdings keine Arbeitsverpflichtung wegen des Feiertages bestanden, hätte der Arbeitnehmer auch keinen Urlaub nehmen müssen. Die Arbeitszeit ist mithin wegen des Feiertages ausgefallen und der Arbeitnehmer hat einen Entgeltanspruch nach § 2 EFZG.

2. Feiertag und Krankheit

Das Zusammentreffen von Feiertag und Krankheit hat der Gesetzgeber in § 4 Abs. 2 EFZG geregelt. Danach erhält der erkrankte Arbeitnehmer Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall.

3. Feiertag und Kurzarbeit

Von dem Grundsatz, dass der Feiertag die alleinige Ursache des Arbeitsausfalls sein muss, hat der Gesetzgeber lediglich das Zusammentreffen von Feiertag und Kurzarbeit ausgenommen. Fällt die Arbeitszeit gleichzeitig aufgrund eines Feiertags und Kurzarbeit aus, so sieht das Gesetz in § 2 Abs. 2 EFZG vor, dass die Arbeit alleine infolge des Feiertags ausgefallen sei.

Ausnahme:

Wird in einem Betrieb üblicherweise kontinuierlich auch an Feiertagen durchgehend gearbeitet, kann in diesen Betrieben für Feiertage eine Zahlung des Kurzarbeitergeldes erfolgen.

IV. Feiertagsvergütung

Arbeitnehmer, die an gesetzlichen Feiertagen arbeiten, erhalten die vereinbarte Vergütung. Etwaige Sonn- und Feiertagszuschläge sehen die Gesetze nicht vor. Abweichendes ist aber in vielen Tarifverträgen geregelt. Findet kein Tarifvertrag Anwendung und haben die Arbeitsvertragsparteien auch individualvertraglich dahingehend nichts geregelt, muss im Einzelfall geprüft werden, ob das vereinbarte Entgelt auch die Arbeit an Feiertagen abdeckt.

Eine Besonderheit sieht § 2 Abs. 3 EFZG vor. Danach haben Arbeitnehmer, die am letzten Tag vor oder am ersten Arbeitstag nach den Feiertagen **unentschuldigt** der Arbeit fernbleiben, keinen Anspruch auf Bezahlung dieser Feiertage. Ein Tag des unentschuldigten Fehlens vor oder am ersten Tag nach dem Feiertag, kann den gesamten Anspruch auf Feiertagsentgelt entfallen lassen. Voraussetzung ist mithin, dass der Arbeitnehmer das Fernbleiben zu vertreten hat. Nicht ausreichend ist es, wenn der Arbeitnehmer objektiv berechtigt war der Arbeit fernzubleiben (wg. Krankheit), er es aber unterlässt den Arbeitgeber hierüber unverzüglich zu informieren.

Wird an gesetzlichen Feiertagen gearbeitet, ist neben dem Landesrecht (NFeiertagsG) auch das Arbeitszeitgesetz (ArbZG) zu beachten. Grundsätzlich regelt § 9 ArbZG, dass Arbeitnehmer nicht an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen beschäftigt werden dürfen.

Ausnahmen hiervon sind gesetzlich in § 10 Abs. 1 ArbZG geregelt. Liegen keine dieser Ausnahmetatbestände vor, kann die Aufsichtsbehörde unter bestimmten Voraussetzungen eine Beschäftigung bewilligen. Zudem sieht das Arbeitszeitgesetz für den Fall der Beschäftigung an Sonn- und Feiertagen einen Ausgleich für Arbeitnehmer vor. Dahingehend haben Arbeitgeber, die Arbeitnehmer an einem auf einen Werktag fallenden Feiertag beschäftigen, diesem innerhalb eines Zeitraums von acht Wochen, einen Ersatzruhetag zu gewähren. Neben den gesetzlichen Vorschriften müssen dann noch etwaige Individualvereinbarungen der Arbeitsvertragsparteien berücksichtigt werden.

Hinweis

Dieses Merkblatt soll – als Service Ihrer Industrie- und Handelskammer Hannover – nur erste Hinweise geben und erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Obwohl es mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt wurde, kann eine Haftung auf die inhaltliche Richtigkeit nicht übernommen werden.

Stand: Juni 2020

Kontakt:

Daniel Tänzer
Abteilung Recht
Tel. (0511) 3107-338
E-Mail: taenzer@hannover.ihk.de

Industrie- und Handelskammer Hannover
Schiffgraben 49
30175 Hannover
www.hannover.ihk.de