

*Bund, VKA, TdL*  
*TVöD, TV-L*

*Berlin, 21.03.2011*  
*Nr. 008/2011*

## **Arbeitszeitverminderung für Wochenfeiertage**

**Das Bundesarbeitsgericht hat mit Urteil 5 AZR 667/09 vom 08.12.2010 festgestellt, dass es für den Anspruch auf Verminderung der regelmäßigen Arbeitszeit nach § 6 Abs. 3 Satz 3 TVöD für auf einen Werktag fallende gesetzliche Feiertage allein darauf ankommt, ob die Beschäftigten an dem Feiertag nach dem Dienstplan nicht zur Arbeit eingeteilt sind. Für den Umfang des Anspruchs auf Arbeitszeitverminderung sind die Stunden zu ermitteln, die bei dienstplanmäßiger Heranziehung zur Arbeit hätten geleistet werden müssen.**

**Das Urteil ist auch auf den Anspruch auf Arbeitszeitverminderung für den 24. und 31. Dezember sowie auf § 6 Abs. 3 Satz 3 TV-L zu übertragen.**

Nach §§ 6 Abs. 3 Satz 3 TVöD und TV-L vermindert sich die regelmäßige Arbeitszeit für jeden gesetzlichen Feiertag, sowie für den 24. Dezember und 31. Dezember, sofern sie auf einen Werktag fallen, um die dienstplanmäßig ausgefallenen Stunden. Die jeweilige Protokollerklärung hierzu bestimmt, dass die Verminderung der regelmäßigen Arbeitszeit die Beschäftigten betrifft, die wegen des Dienstplans am Feiertag frei haben und deshalb ohne diese Regelung nacharbeiten müssten.

Nach Auffassung der Arbeitgeber und der bisherigen Rechtsprechung der Instanzgerichte (LAG München 2 Sa 590/07 vom 15.11.2007, LAG Düsseldorf 10 Sa 95/09 vom 13.03.2009, LAG Nürnberg 3 Sa 625/08 vom 26.08.2009) sollte dieser Anspruch auf Verminderung der regelmäßigen Arbeitszeit nur dann bestehen, wenn der Dienstplan bewusst wegen des Feiertags keine Arbeit vorsieht.

Hierzu hat das Bundesarbeitsgericht mit Urteil 5 AZR 667/09 vom 08.12.2010 festgestellt, dass es für den Anspruch auf Verminderung der regelmäßigen Arbeitszeit nach § 6 Abs. 3 Satz 3 TVöD allein darauf ankommt, ob die Beschäftigten an dem Feiertag nach dem Dienstplan nicht zur Arbeit eingeteilt sind. Zur Begründung hat es Folgendes ausgeführt:

Fällt die Arbeit an einem Wochenfeiertag wegen des Feiertages aus, besteht kein tarifvertragliches Regelungsbedürfnis, da eine Entgeltfortzahlung nach § 2 Abs. EFZG zusteht. Nach der Entstehungsgeschichte der Vorschrift ist § 6 Abs. 3 Satz 3 TVöD von den Tarifvertragsparteien geschaffen worden, um im Gegensatz zu der Situation im BAT die Beschäftigten, die dienstplanmäßig an einem Wochenfeiertag frei haben, mit denjenigen Beschäftigten gleichzustellen, die infolge des Feiertages frei haben und Entgeltfortzahlung erhalten und damit im Ergebnis kürzer arbeiten. Die Protokollerklärung zu § 6 Abs. 3 Satz 3 TVöD schränkt diese Regelung nicht ein, sondern erläutert sie nur.

Für den Umfang des Anspruchs auf Verminderung der regelmäßigen Arbeitszeit ist nicht auf ein Fünftel der regelmäßigen Arbeitszeit abzustellen, sondern sind die Stunden zu

ermitteln, die bei dienstplanmäßiger Heranziehung zur Arbeit an dem Wochentag hätten geleistet werden müssen.

Diese Feststellungen des BAG sind uneingeschränkt auf den Anspruch auf Verminderung der regelmäßigen Arbeitszeit für den 24. Dezember und den 31. Dezember sowie auf die Situation im TV-L, dessen § 6 Abs. 3 Satz 3 einschließlich der Protokollerklärung identisch formuliert ist, zu übertragen.

Dem Grunde nach sind sie auch auf die besondere Freistellungsregelung für Wechsel- schicht- oder Schichtdienst leistende Beschäftigte in den §§ 49 Abs. 2 BT-K und BT-B sowie in § 6 Abs. 3 Satz 8 TV-L in der gemäß §§ 41 Nr. 3 Zi. 1, 42 Nr. 4 Zi. 2 und 43 Nr.3 Zi. 2 TV-L geltenden Fassung zu übertragen. Dort ist zu beachten, dass der Freistellungsumfang pauschal ein Fünftel der arbeitsvertraglich vereinbarten durchschnittlichen Wochenarbeitszeit beträgt.

Soweit eine Arbeitszeitverminderung in diesen Fällen nicht erfolgt, sind daher die Ansprüche hierauf gemäß §§ 37 Abs. 1 TVöD/TV-L innerhalb von sechs Monaten schriftlich beim Arbeitgeber geltend zu machen. Für Ansprüche auf Arbeitszeitverminderung für den 24. Dezember 2010 endet die Ausschlussfrist am 24. Juni 2011.

Die Geltendmachung muss sich entsprechend dem Wortlaut der Tarifvorschriften auf eine Verminderung der regelmäßigen Arbeitszeit beziehen und darf nicht auf eine Gutschrift auf dem Arbeitszeitkonto o.ä. gerichtet sein.

---

**Darum:** <https://mitgliedwerden.verdi.org>