

Feiertagsarbeit

Düsseldorf, 04.12.2008

Während viele Menschen um den Weihnachtsbaum sitzen und es sich mit Plätzchen und anderen Leckereien gut gehen lassen, arten die Feiertage bei manchen in Stress aus. Ärzte, Polizisten, Kellner viele Berufsgruppen müssen in der vermeintlich besinnlichen Zeit hart arbeiten. ARAG Experten erklären, welche Rechte zwischen den Jahren für Arbeitnehmer herrschen.

Arbeiten an Heiligabend, Weihnachten oder Silvester

Heiligabend und Silvester sind keine Feiertage, daher hängt es lediglich vom Arbeitgeber ab, ob sie frei sind, einen halben oder einen ganzen Urlaubstag erfordern. Der 25. und 26. dagegen sind gesetzlich festgelegte Feiertage, an denen das Arbeiten generell untersagt ist. Laut ARAG Experten sind in dem Arbeitszeitgesetz 16 Ausnahmen von dem Beschäftigungsverbot aufgeführt. So muss beispielsweise im Sicherheits- oder im Gesundheitswesen auch an Feiertagen eine Versorgung gewährleistet sein.

Recht auf Feiertagszuschläge

Gesetzlich gibt es keinen Anspruch auf sogenannte Feiertagszuschläge, wissen ARAG Experten. Lediglich für geleistete Nachtarbeit an solchen Tagen gibt es einen Aufschlag. Ansonsten steht dem an Sonn- oder Feiertagen schuftenden Mitarbeiter ein Ersatzruhetag zu. Allerdings gilt in den meisten Fällen nicht die gesetzliche Vereinbarung, sondern die vertragliche und im Vertrag ist dann auch das individuelle Recht auf mögliche Zuschläge festgelegt.

Zuschläge und Besteuerung

Glück im Unglück haben diejenigen, die an Feiertagen arbeiten müssen und einen Zuschlag erhalten. Es lohnt sich: Denn der Lohnzuschlag an den Weihnachtsfeiertagen ist bis 150 Prozent und an normalen Feiertagen sowie Silvester und Heiligabend ab 14 Uhr bis zu 125 Prozent des Grundlohnes steuerfrei, wissen ARAG Experten.

Betriebsferien

Auch wenn die Urlaubsverteilung im Allgemeinen nicht im Ermessen des Arbeitgebers liegt, darf er Betriebsferien anordnen, erklären ARAG Experten. Dabei sollte er auf zwei Dinge achten. Erstens sollte die Zwangspause in den Schulferien liegen, damit Eltern nicht benachteiligt werden und zweitens sollte er die verordnete Freizeit so früh wie möglich ankündigen, damit sich alle Arbeitnehmer darauf einstellen können. Hat der Betrieb jedoch einen Personal- oder Betriebsrat, darf der Chef nicht in Eigenregie entscheiden, sondern muss deren Zustimmung einholen.



ARAG Versicherungen
ARAG Platz 1
40472 Düsseldorf

Brigitta Mehring
Konzernkommunikation
Fachpresse / Kunden PR

Telefon: 02 11 / 9 63-25 60
Fax: 02 11 / 9 63-20 25
E-Mail: brigitta.mehring@arag.de
Internet: <http://www.arag.de>

Aufsichtsratsvorsitzender:
Gerd Peskes
Vorstand:
Dr. Paul-Otto Faßbender (Vors.),
Gerhard Bilsing, Dr. Jan-Peter Horst,
Dr. Johannes Kathan, Werner Nicoll,
Hanno Petersen
Sitz und Registergericht:
Düsseldorf, HRB 1371
USt-ID-Nr.: DE 119 355 995