

**Alle Jahre wieder:
Heiligabend und Silvester
– wer möchte da arbeiten?**

Grundsatz: Auch an Heiligabend und Silvester ist „bezahlt“ frei

Grundsätzlich werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am 24. und 31. Dezember von der Arbeit freigestellt, soweit es die betrieblichen bzw. dienstlichen Verhältnisse zulassen (§ 6 Abs. 3 Satz 1 Teil 2 AVR-Wü/I). Hierfür erhalten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Entgeltfortzahlung nach § 21 Satz 1 Teil 2 AVR-Wü/I.

Wenn die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Heiligabend und/oder Silvester arbeiten müssen

Nicht in allen Einrichtungen ist die Freistellung an diesen Tagen möglich. Insbesondere in Einrichtungen, die rund um die Uhr an allen Tagen Menschen betreuen, muss auch an Heiligabend und/oder Silvester gearbeitet werden. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die am 24. und/oder am 31. Dezember arbeiten müssen, ist entsprechender Freizeitausgleich an einem anderen Tag innerhalb von drei Monaten zu gewähren. Der Freizeitausgleich ist in demselben Umfang zu gewähren. Hat die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter am 24. und/oder am 31. Dezember zum Beispiel acht Stunden gearbeitet, erhält sie auch acht Stunden Freizeitausgleich an einem anderen Arbeitstag. Dies bedeutet, dass sie „ihren Feiertag“ an einem anderen Tag bezahlt frei hat.

Neben dem Freizeitausgleich erhält die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter für die am 24. und/oder 31. Dezember geleistete Arbeit Zeitzuschläge nach § 8 Abs. 1 Satz 2 Buchst f) Teil 2 AVR-Wü/I. Dieser beträgt für jede geleistete Stunde 35 v.H. des Stundenentgelts der Stufe 3 der jeweiligen Entgeltgruppe.

Wenn Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Heiligabend und/oder Silvester dienstplanfrei haben

In unseren Einrichtungen arbeiten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Betreuung oder Pflege in aller Regel zwar in der 5-Tage-Woche, allerdings ist die Arbeit auch auf das Wochenende verteilt. Prinzipiell arbeiten sie daher an allen Tagen.

Diejenigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die am 24. und/oder 31. Dezember nicht im Dienstplan geplant sind, leisten ihre „gesamte“ Arbeitszeit an den anderen Tagen in der Woche. Diesen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern steht nach § 2 EFZG für die dienstplanmäßig freien Tage – hier: 24. und /oder 31. Dezember – keine Vergütung zu, weil sie nicht wegen des Feiertags, sondern wegen des Dienstplanes frei haben. Dieser Ungleichbehandlung wird durch die Protokollerklärung § 6 Abs. 3 Satz 3 Teil 2 AVR-Wü/I in Verbindung mit der Protokollerklärung Rechnung getragen.

Bei diesen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vermindert sich die regelmäßige Arbeitszeit für den 24. und/oder 31. Dezember – also innerhalb der 1. Zeile des Dienstplans - um die dienstplanmäßig ausgefallenen Stunden, sofern der 24. bzw. 31. Dezember auf einen Werktag (Achtung!! **Montag bis Samstag!!**) fällt.

Die Mitarbeitervertretung hat im Rahmen ihres Mitbestimmungsrechts nach § 40 Buchst. d) MVG bei der Lage der Arbeitszeit und der Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage darauf zu achten, dass der Dienstgeber diese Regelungen bei der Dienstplangestaltung umsetzt!!

*Andrea Unterweger-Rösiger
Geschäftsführerin*