

## **Gesetzliche Feiertage, die auf einen Werktag fallen (AVR-Wü/I)**

### **2025 der 1. November**

Im Geltungsbereich von Teil 3.2 (Krankenhäuser) und Teil 3.3 (Betreuung) der AVR-Wü/I gibt es eine Regelung, die schon in den letzten Jahren immer wieder zum Tragen kam und in der Zwischenzeit schon wieder vergessen wurde.

Als Werktage betrachten wir normalerweise die Tage von Montag bis Freitag – das Wochenende wird als arbeitsfrei betrachtet, wenn auch viele unserer Kolleginnen und Kollegen an diesen Tagen regelmäßig arbeiten müssen. Und für diese gibt es eine gesonderte Regelung.

#### **Rechtsgrundlage**

Nach § 49 Teil 3.2. und Teil 3.3 AVR-Wü/I vermindert sich für alle Mitarbeitenden, die

- regelmäßig nach einem Dienstplan eingesetzt sind,
- der Wechselschicht – oder Schichtarbeit an sieben Tagen in der Woche vorsieht (die Bezahlung einer Schicht- oder Wechselschichtzulage ist keine Voraussetzung),

#### **und die an einem gesetzlichen Feiertag, der auf einen Werktag fällt,**

- arbeiten müssen oder
- nicht wegen des Feiertags, sondern dienstplanmäßig nicht zur Arbeit eingeteilt sind und deswegen an anderen Tagen der Woche ihre regelmäßige Arbeitszeit erbringen müssen

die regelmäßige Wochenarbeitszeit um ein Fünftel der arbeitsvertraglich vereinbarten durchschnittlichen Wochenarbeitszeit.

#### **Feiertage, die auf einen Werktag fallen**

Im Jahr **2025** fällt der **1. November** auf einen Samstag. Das heißt, dass allen Mitarbeitenden, die die o.g. Voraussetzungen erfüllen, für diese Tage ihre regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit um ein Fünftel ihrer arbeitsvertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit reduziert bekommen müssen.

#### **Umsetzung des tariflichen Anspruchs**

Soweit in Einrichtungen im Geltungsbereich der AVR-Württemberg/I diese Regelung nicht umgesetzt wird, muss die Mitarbeitervertretung auf die Umsetzung hinwirken. Der Anspruch der Mitarbeitenden für den 1. November ist grundsätzlich ein individualrechtlicher Anspruch und muss von den Mitarbeitenden selbst geltend gemacht werden, außer es gelingt der Mitarbeitervertretung, das Thema kollektivrechtlich zu regeln. Für die Geltendmachung findet Ihr auf der nächsten Seite eine Vorlage, die Ihr den Mitarbeitenden zur Verfügung stellen könnt. Die Mitarbeitenden sollten Ihren Anspruch für den 1. November unmittelbar geltend machen, da hier die (kurze) Ausschlussfrist von 6 Monaten nach AVR-Wü/I § 37 Abs. 1 Satz 2 gilt (das heißt in diesem Fall bis 30.06.2018).

## Definitionen

#### **Werktag**

Als Werktage gelten alle Kalendertage, die nicht Sonn- oder gesetzliche Feiertage sind (§ 3 BUrlG).

#### **Gesetzlicher Feiertag**

Die gesetzlichen Feiertage werden von den Ländern festgelegt, vereinzelt auch vom Bund. Keine gesetzlichen Feiertage sind der 24.12. und der 31.12..

#### **Wechselschichtarbeit (§ 7 Abs. 1 AVR-Wü/I)**

Wechselschichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten vorsieht, bei denen Beschäftigte längstens nach Ablauf eines Monats erneut zur Nachtschicht herangezogen werden. Wechselschichten sind wechselnde Arbeitsschichten, in denen ununterbrochen Tag und Nacht, werktags, sonntags und feiertags gearbeitet wird.

#### **Schichtarbeit (§ 7 Abs. 2 AVR-Wü/I)**

Schichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan, der einen regelmäßigen Wechsel des Beginns der täglichen Arbeitszeit um mindestens zwei Stunden in Zeitabschnitten von längstem einem Monat vorsieht, und der innerhalb von mindestens 13 Stunden geleistet wird.