

Arbeiten am Wochenende oder Feiertag – was gilt?



MAG. LISA KULMER

Recht praktisch

Unser kleines Geschäft hatte am letzten Adventssonntag geöffnet. Wir überlegen, das in Zukunft unter Umständen wieder zu machen, um die entgangenen Umsätze zumindest zum Teil aufarbeiten zu können. Was gilt es dabei in Hinblick auf unsere Mitarbeiter zu beachten und wann können wir sie auch am Wochenende oder Feiertag beschäftigen?

Wie in den Medien kommuniziert, war die Regelung für den letzten Adventssonntag eine große Ausnahme: Nach dem **Arbeitsruhegesetz** dürfen Mitarbeiter grundsätzlich nicht am Wochenende beschäftigt werden. Vielmehr ist die **Wochenruhe** zu gewähren, die **36 Stunden** dauern und in der Regel spätestens am Samstag um 13 Uhr beginnen muss. Sie darf frühestens am Sonntag um Mitternacht enden und muss den gesamten Sonntag umfassen.

Ebenso haben Mitarbeiter **an Feiertagen** grundsätzlich Anspruch auf eine ununterbrochene Ruhezeit von **mindestens 24 Stunden**, die frühestens um 0 Uhr und spätestens um 6 Uhr des Feiertages beginnen muss.

Eine Beschäftigung am Wochenende oder Feiertag ist daher **immer nur ausnahmsweise** zulässig. Möglich sind solche Ausnahmen durch (i) eine betriebliche Vereinbarung, (ii) eine Ausnahme im Arbeitsruhegesetz (z. B. für Abschluss-, Reinigungs-, Instandhaltungsarbeiten), (iii) eine Verordnung des zuständigen Ministers (Arbeitsruhegesetz-Verordnung, hier gilt es z. B. Ausnahmen im Bereich Tourismus, Kultur oder Gesundheitswesen), (iv) eine Verordnung des Landeshauptmannes (das ist z. B. in vielen Fremdenverkehrsregionen der Fall) oder (v) Kollektivvertrag.

Die Möglichkeit, auf betrieblicher Ebene individuell eine Ausnahme zu vereinbaren besteht seit Herbst 2018 und bietet zwar Flexibilität, ist aber pro Mitarbeiter **auf vier Wochenenden oder Feiertage pro Jahr** beschränkt. Ist ein Betriebsrat gewählt, so muss die Ausnahme durch Betriebsvereinbarung zugelassen werden. Besteht kein Betriebsrat, kann die Ausnahme schriftlich mit dem einzelnen betroffenen Mitarbeiter vereinbart werden.

Was bedeutet das **in finanzieller Hinsicht**? An einem Feiertag erhält jeder Mitarbeiter, gleichgültig ob er am Feiertag beschäftigt wird oder nicht, sein volles Monatsentgelt. Wer tatsächlich arbeitet, erhält zusätzlich eine Abgeltung in der Höhe des normalen Stundensatzes für jede am Feiertag geleistete Stunde, das **Feiertagsarbeitsentgelt**. In der Regel ist das **doppelt so viel wie an einem regulären Arbeitstag**. Kollektivverträge können zusätzliche Zuschläge vorsehen, insbesondere für Überstunden.

Arbeit **an Sonntagen** ist nach dem Gesetz grundsätzlich mit dem Normalstundenentgelt zu entlohnen. Ist die wöchentliche Normalarbeitszeit bereits überschritten, fallen **Überstunden** an, die jedenfalls mit einem **50-prozentigen Zuschlag** zu vergüten sind. Auch hier sehen aber viele Kollektivverträge höhere Zuschläge vor. So war zum Beispiel jede Arbeitsleistung am Sonntag, 19. 12. 2021, neben der Grundstundenvergütung mit einem Überstundenzuschlag von 100 Prozent zu vergüten.

Neben den Möglichkeiten, Mitarbeiter zu beschäftigen, sind – gerade im Bereich des Handels – aber auch die restriktiven Ladenöffnungszeiten zu beachten, die einer Öffnung am Wochenende oder Feiertag in der Praxis oft entgegenstehen.

Mag. Lisa Kulmer ist seit 2016 Rechtsanwältin im Bereich Arbeitsrecht bei DORDA.