

**Ein Beitrag von sms.law Partnerin Sarah Lurf und Associate Julia Sillke**

Die letzten Tage des Jahres führen in Unternehmen regelmäßig zu Fragen hinsichtlich Arbeitszeit und Arbeitsruhe. Die arbeitsrechtliche Einordnung von 24. - 26. und 31. Dezember sowie 1. Jänner ist gesetzlich und kollektivvertraglich geregelt. Zugleich bestehen in vielen Unternehmen zahlreiche Besonderheiten. Ein fundierter Überblick erleichtert eine rechtssichere Planung.

👉 **Gesetzliche Feiertage und Feiertagsruhe:** Der 25. Dezember, der 26. Dezember sowie der 1. Jänner sind gesetzliche Feiertage im Sinne des Arbeitsruhegesetzes. An diesen Tagen besteht eine verpflichtende Feiertagsruhe von mindestens 24 Stunden, die zwischen 00:00 und (spätestens) 06:00 Uhr des Feiertags beginnen muss. Arbeitnehmer:innen behalten für diese Tage ihren Entgeltanspruch. Nur ausnahmsweise ist die Beschäftigung gestattet. Ob und wann die Beschäftigung erlaubt ist, ergibt sich aus dem Arbeitsruhegesetz und der Arbeitsruhegesetz-Verordnung. Erfolgt nun eine (rechtmäßige) Beschäftigung, gebührt zusätzlich zum regulären Feiertagsentgelt ein Entgelt für die tatsächlich geleistete Arbeit. Viele Kollektivverträge sehen darüber hinaus Zuschläge vor.

👉 **Was gilt für jene Arbeitnehmer:innen, die nicht dem Arbeitsruhegesetz unterliegen?** Leitende Angestellte sowie sonstige Arbeitnehmer:innen, denen eine maßgebliche selbständige Entscheidungsbefugnis übertragen ist, unterliegen nicht dem Arbeitsruhegesetz, wenn die Arbeitszeit nicht im Vorhinein festgelegt werden kann oder Arbeitszeitautonomie besteht. Für diese Gruppe gilt jedoch das Feiertagsruhegesetz, das ebenfalls die gesetzlichen Feiertage und die Feiertagsruhe regelt. Unabhängig von diesen gesetzlichen Bestimmungen kann sich ein Feiertag oder eine Verkürzung der Normalarbeitszeit zudem aus dem anwendbaren Kollektivvertrag ergeben, der für alle Arbeitnehmer:innen des jeweiligen Geltungsbereichs verbindlich ist.

👉 **Kollektivvertragliche Regelungen:** Kollektivverträge enthalten im Zusammenhang mit den Tagen rund um Weihnachten und Neujahr oft detaillierte Regelungen, die über die gesetzlichen Vorgaben hinausgehen. Dazu zählen etwa spezielle Zuschläge für Feiertagsarbeit oder verkürzte Arbeitszeiten am 24. und 31. Dezember. Einige Kollektivverträge sehen vor, dass der 24. und der 31. Dezember wie gesetzliche Feiertage behandelt werden, andere Kollektivverträge sehen zumindest ein früheres Ende der Arbeitszeit vor, etwa um 12 Uhr. Eine genaue Prüfung des jeweils anwendbaren Kollektivvertrags ist daher zwingend erforderlich.

👉 **Warum sind Heiligabend und Silvester oft frei, obwohl kein gesetzlicher Feiertag vorliegt?** Der 24. und 31. Dezember sind keine gesetzlichen Feiertage und daher grundsätzlich reguläre Arbeitstage. Eine Verkürzung der Arbeitszeit oder eine vollständige Freistellung erfolgen in der Praxis häufig aus kollektivvertraglichen Bestimmungen.

Wo Kollektivvertragsbestimmungen fehlen bzw. bei Arbeitsverhältnissen, auf die kein Kollektivvertrag Anwendung findet, bleibt es bei der normalen Arbeitszeit, sofern nicht betriebliche Vereinbarungen oder individuelle Absprachen eine andere Lösung festlegen. Viele Unternehmen behandeln den 24. und 31. Dezember freiwillig als Feiertag. Möchte ein Unternehmen diese Tage freiwillig als Feiertage behandeln, sich aber in Zukunft die Flexibilität erhalten, muss ein Unverbindlichkeitsvorbehalt ausgesprochen werden.

•••

Bei Unsicherheiten hinsichtlich der Auslegung oder Anwendung der Feiertagsregelungen empfiehlt sich eine rechtliche Abklärung, da Verstöße gegen die gesetzliche Feiertagsruhe verwaltungsstrafrechtliche Folgen haben können.