<https://www.arbeitsadvo.de/stichworte/urlaubsdauer-und-arbeitszeit/>

Sonntagsarbeit

In manchen Betrieben wird vollschichtig auch sonntags gearbeitet. Typischer Beispielsfall sind die Gastronomie oder öffentliche Versorgungsbetriebe. Zum Ausgleich wird die Arbeitsbefreiung an einem Werktag vereinbart. Solche arbeitsreichen Sonn- und Feiertage gelten als Urlaubstage. Sie sind auf den Urlaub anzurechnen und als Urlaubstage zu vergüten. Sofern an diesen Tagen die Arbeit im Betrieb nicht ruht, müssen sie als Werktage gesehen werden, weil sie dies ja für den Arbeitnehmer wirklich sind. Im Falle der Sonn- und Feiertagsarbeit sind diese Tage daher in den Urlaub einzubeziehen auf den Urlaubsanspruch anzurechnen. Die Arbeitnehmer haben Anspruch auf Urlaubsentgelt für diese Urlaubstage. Würde dem Arbeitnehmer für einen solchen Tag kein Urlaub erteilt, wäre er hingegen zur Arbeit verpflichtet. Wird der Arbeitnehmer von seiner Arbeitspflicht durch Urlaub an einem Feiertag befreit, an dem er sonst hätte arbeiten müssen, so wird ihm der Tag also nicht nur auf seinem Urlaub als gewährt angerechnet; er erhält auch das regelmäßige Arbeitsentgelt für diesen Tag.

So gehen Sie vor:

Konfiguration -> Stammdaten -> Organisation / Filiale / Abteilung -> Berechtigungen -> Unten links auf den Plus-Button klicken -> im sich öffnenden Fenster, den Stichtag zudem die Einstellung greifen soll eintragen -> Erstellen -> Grundlage: 5 oder 6 Tage Woche -> Reiter: Verhalten -> Freie Tage aus Rollierung: Ja -> Sonntage sind immer frei?: Nein -> Zkto bei Feiertag überlagern?: Ja -> Übernehmen.

Keine weiteren Schwierigkeiten entstehen, wenn anstatt des Sonntags ein anderer Werktag zur Arbeitsbefreiung vereinbart wird und die Parteien den Urlaub nach Arbeitstagen berechnen. Bei einer Bestimmung des Urlaubs nach Werktagen steht sich der Arbeitnehmer bei betriebsüblicher Sonntagsarbeit also günstiger. Sein freier Tag ist ein urlaubspflichtiger Werktag und der Sonntag muss vergütet werden; er erhält also Lohn für sieben Wochentage.