Verfahrensweise bei Feiertagen und Vorfeiertagen gemäß TV AWO NRW

2018	**Arbeitszeitverkürzung** (1/5 der individuellen wöchentlichen Arbeitszeit)	oder **Freizeitausgleich**
Feiertage an Wochentagen (Montag bis Freitag): **01.01. Neujahr** **30.03. Karfreitag** **02.04. Ostermontag** **01.05. Tag der Arbeit** **10.05. Christi Himmelfahrt** **21.05. Pfingstmontag** **31.05. Fronleichnam** **03.10. Deutsche Einheit** **01.11. Allerheiligen**	Beschäftigte, die a) in mindestens zwei Schichten arbeiten (Schicht- oder Wechselschichtarbeit) und b) über das ganze Jahr betrachtet, an jedem der sieben Tage einer Woche arbeiten müssen, erhalten innerhalb der Woche, in der der Feiertag liegt, zusätzlich eine Arbeitszeitverkürzung, die im Rahmendienstplan eingetragen werden muss.	Beschäftigte, die a) immer an bestimmten, feststehenden Tagen einer Woche oder b) nur in einer Schicht (z.B. nur in Nacht-, Früh- oder Spätschicht) oder c) in einer 5-Tage-Woche (z.B. in der Verwaltung) tätig sind und an einem solchen Feiertag arbeiten müssen, erhalten spätestens bis zum Ende des dritten Kalendermonats einen Arbeitstag als Freizeitausgleich.
25.12. 1. Weihnachtstag **26.12. 2. Weihnachtstag**	Muss an dem Tag des geplanten Freizeitausgleichs trotzdem gearbeitet werden (weil ja nicht jedem Beschäftigten das Frei gewährt werden kann) und kann der Freizeitausgleich nicht innerhalb der entsprechenden Woche gewährt werden, so werden aus den mehr gearbeiteten Stunden Mehrarbeits- oder Überstunden. Werden diese Stunden nicht im Rahmen der Ausgleichsfrist für Mehrarbeit bzw. Überstunden gewährt, so sind die Stunden zwingend mit 100% bzw. 125% des Stundenentgeltes auszuzahlen oder auf ein bestehendes Arbeitszeitkonto zu buchen.	Kann in dieser Frist kein Freizeitausgleich gewährt werden, so sind die auf dem Feiertag gearbeiteten Stunden zwingend mit 100% des Stundenentgeltes auszuzahlen oder auf ein bestehendes Arbeitszeitkonto zu buchen.

Feiertage am Samstag: **keine**	Beschäftigte, die a) in mindestens zwei Schichten arbeiten (Schicht- oder Wechselschichtarbeit) und b) über das ganze Jahr betrachtet, an jedem der sieben Tage einer Woche arbeiten müssen, erhalten weder eine Arbeitszeitverkürzung noch einen Freizeitausgleich.	Beschäftigte, die a) immer an bestimmten, feststehenden Tagen einer Woche (z.B. sog. Wochenendkräfte) oder b) nur in einer Schicht (z.B. nur in Nacht-, Früh- oder Spätschicht) oder c) in einer 5-Tage-Woche (z.B. in der Verwaltung) tätig sind und an einem solchen Feiertag arbeiten müssen, erhalten spätestens bis zum Ende des dritten Kalendermonats einen Arbeitstag als Freizeitausgleich. Kann in dieser Frist kein Freizeitausgleich gewährt werden, so sind die auf dem Feiertag gearbeiteten Stunden zwingend mit 100% des Stundenentgeltes auszuzahlen oder auf ein bestehendes Arbeitszeitkonto zu buchen.
Feiertage am Sonntag: **keine**	keine Arbeitszeitverkürzung	kein Freizeitausgleich
Zeitzuschlag	Wer von diesen Beschäftigten allerdings an einem solchen Feiertag arbeitet erhält für jede gearbeitete Stunde einen Zeitzuschlag in Höhe von 35% des Stundenentgeltes.	Wer an einem solchen Feiertag arbeitet erhält für jede gearbeitete Stunde zusätzlich einen Zeitzuschlag in Höhe von 35% des Stundenentgeltes.

2018	Arbeitszeitverkürzung	oder Freizeitausgleich
Vorfeiertage an Werktagen (Montag bis Samstag): **24.12. Heiligabend** **31.12. Sylvester**	Beschäftigte, die innerhalb eines Jahres faktisch an jedem Tag einer Woche arbeiten und deren Frei auf einen der genannten Vorfeiertage fällt, erhalten in der entsprechenden Woche eine Arbeitszeitverkürzung in Höhe der Stunden, die sie an diesem Vorfeiertag hätten arbeiten müssen, wenn sie nicht Frei hätten.	Alle anderen Beschäftigten sind, soweit dies die betrieblichen Verhältnisse zulassen, an den genannten Vorfeiertagen von der Arbeit freizustellen. Ist dies nicht möglich, ist ein freier Tag innerhalb von drei Monaten zu gewähren. Der Freizeitausgleich innerhalb von drei Monaten ist zwingend. Eine Auszahlung ist nicht vorgesehen.
	Kann der Freizeitausgleich nicht innerhalb der gleichen Woche gewährt werden, in der der entsprechende Vorfeiertag liegt, dann werden aus den mehr gearbeiteten Stunden Mehrarbeits- bzw. Überstunden. Kann der Freizeitausgleich auch nicht innerhalb der Ausgleichsfrist für Mehrarbeit bzw. Überstunden gewährt werden, so sind die Stunden zwingend mit 100% bzw. 125% des Stundenentgeltes auszuzahlen oder auf ein bestehendes Arbeitszeitkonto zu buchen.	
Vorfeiertage an Sonntagen: **keine**	keine Arbeitszeitverkürzung für Beschäftigte, deren freier Tag auf den Vorfeiertag am Sonntag fällt.	
Zeitzuschlag	Beschäftigte, die an dem eigentlich als frei eingetragenen Vorfeiertag einspringen müssen, leisten Überarbeitsstunden, die ebenfalls auszugleichen sind und erhalten außerdem für jede Stunde Arbeit ab 14 Uhr einen Zeitzuschlag in Höhe von 50% des Stundenentgeltes.	Beschäftigte, die an den genannten Vorfeiertagen arbeiten müssen, erhalten für jede Stunde Arbeit ab 14 Uhr einen Zeitzuschlag in Höhe von 50% des Stundenentgeltes.

EFZ-Aufschlag	Wer an einem der Vorfeiertage für diesen Vorfeiertag, der auf einen Werktag fällt, frei erhält, bekommt den sogenannten Entgeltfortzahlungsaufschlag gemäß § 12 Abs. 3 Satz 1 i.V.m. § 23 Abs. 1 TV AWO NRW	Wer an einem der Vorfeiertage für diesen Vorfeiertag, der auf einen Werktag fällt, frei erhält, bekommt den sogenannten Entgeltfortzahlungsaufschlag gemäß § 12 Abs. 3 Satz 1 i.V.m. § 23 Abs. 1 TV AWO NRW