

Mobile Arbeit und regionale Feiertage – was gilt?

Article By:

Dr. Gudrun Germakowski

Ilva Woeste

Die feiertagsträchtigen Monate April, Mai und Juni stehen vor der Tür. Da die meisten Feiertage in Deutschland auf Landesrecht basieren gibt es einige von ihnen auch nur in manchen Bundesländern und in anderen eben nicht. Arbeiten die Mitarbeiter am Betriebssitz, wirft das keine Probleme auf – aber welche Feiertage gelten, wenn die Arbeitnehmer aus dem Home-Office aus einem anderen Bundesland arbeiten oder sogar mobil, also aus unterschiedlichen Bundesländern?

Um es vorwegzunehmen: Obwohl diese Frage in der heutigen Zeit mit immer mehr flexibler Arbeit zwischen dem klassischen Büromodell, vollständiger Remote Arbeit und Wechselmodellen zwischen Home-Office und Büroarbeit weiter an Bedeutung gewinnt, hat die Rechtsprechung diese praxisrelevanten Fragestellungen bislang noch kaum erörtert. In der Literatur hingegen haben sich einige verfestigten Meinungen herausgebildet.

Klar ist, dass die folgenden Möglichkeiten in Betracht kommen: Zur Bestimmung des anwendbaren Feiertagsrechts kann entweder auf den Betriebssitz, auf den regelmäßigen Arbeitsort des Arbeitnehmers, auf den tatsächlichen Arbeitsort des Arbeitnehmers (Tag genau) oder auf den Wohnsitz des Arbeitnehmers abgestellt werden. Dass Anknüpfungspunkt die Tätigkeit und nicht der Wohnsitz ist, hat das BAG immerhin entschieden (BAG, Urteil vom 16. April 2014 –5 AZR 483/12).

Recht einig ist sich die Literatur, dass ein Mitarbeiter, der beispielweise dauerhaft im Home-Office aus Bayern arbeitet, nicht dem Feiertagsrecht aus Hessen unterworfen ist, nur weil dort der Betriebssitz liegt. Für diesen Mitarbeiter gelten die bayrischen Feiertage – übrigens nicht nur mit dem Recht der Arbeitnehmer, an diesen Tagen nicht zu arbeiten, sondern auch mit der grundsätzlichen Pflicht des Arbeitgebers, an diesem Tag die betroffenen Arbeitnehmer nicht zu beschäftigen.

Etwas weniger eindeutig fällt das Meinungsbild hinsichtlich eines Mitarbeiters aus, der in aller Regel z.B. im Bundesland Hessen tätig wird, wo auch der Betriebssitz liegt, er jedoch zu einem Außentermin in ein anderes Bundesland fährt. In diesen Fällen wird vermehrt davon ausgegangen, dass weiterhin das Feiertagsrecht des regelmäßigen Beschäftigungsortes anwendbar ist (also hier: Hessen). Beachtet werden sollte dabei aber, dass falls in dem anderen Bundesland ein Feiertag besteht, zumindest keine störenden Tätigkeiten wahrgenommen werden sollten – für Bürotätigkeiten in der Regel kein Problem.

Schwieriger wird es, wenn der Mitarbeiter keinen regelmäßigen Beschäftigungsort in einem Bundesland hat, sich also in etwa gleich oft in unterschiedlichen Bundesländern aufhält. Hier wird sowohl vertreten, dass es dann auf den Betriebssitz des Arbeitgebers ankommen soll, als auch, dass Tag genau das Feiertagsrecht des Bundeslandes anwendbar sein soll, in dem sich der Arbeitnehmer zu dem Zeitpunkt aufhält. In der Regel einfacher erscheint es, das Feiertagsrechts des Betriebssitzes anzuwenden.

Fazit

Viele Einzelfragen sind mangels tragfähiger Rechtsprechung noch unklar. Noch etwas komplizierter wird es insbesondere bei grenzüberschreitenden internationalen Sachverhalten. Wichtig ist es, sich mit den Fragestellungen angesichts der vermehrten Beispiele in der Praxis eingehend zu beschäftigen und vor allem unternehmenseinheitlich zu verfahren.

© 2025 McDermott Will & Emery

National Law Review, Volume XIII, Number 61

Source URL: <https://natlawreview.com/article/mobile-arbeit-und-regionale-feiertage-was-gilt>