

**An unsere Mitgliedsverbände**  
**An unsere korrespondierenden Mitglieder**

**RUNDSCHREIBEN – U 11/2019**

**8. März als neuer gesetzlicher Feiertag in Berlin**

Sehr geehrte Damen und Herren,

mit der Verkündung im Gesetz- und Verordnungsblatt für Berlin vom 06.02.2019 ist die vom Berliner Abgeordnetenhaus beschlossene Änderung des Gesetzes für die Sonn- und Feiertagsarbeit heute in Kraft getreten. Somit ist der 8. März als Frauentag ein neuer gesetzlicher Feiertag in Berlin. Zusätzlich ist mit dem 8. Mai **einmalig** für das Jahr 2020 - an diesem Tag jährt sich das Ende des 2. Weltkrieges zum 75. Mal - ein weiterer Feiertag eingeführt worden (der 8. März 2020 ist ein Sonntag).

Die Einführung des neuen Feiertages führt nicht nur zu einem erheblichen Verzicht auf Wirtschaftsleistung, sondern stellt auch durch die Kurzfristigkeit der Entscheidung viele Betriebe vor erhebliche Probleme.

Der 8. März ist **ausschließlich in Berlin** und nicht in den übrigen Bundesländern wie Brandenburg gesetzlich geschützter Feiertag. Bei Entsendung von Arbeitnehmern zur Arbeitsleistung außerhalb des Betriebssitzes gilt Folgendes:

1. Soweit Arbeitnehmer von Berliner Betrieben in anderen Bundesländern z.B. in Brandenburg eingesetzt werden, besteht für sie am 8. März Arbeitspflicht. Ihre Arbeitszeit fällt wegen des gesetzlichen Feiertages in Berlin nicht aus. Für die öffentlich rechtlichen Feiertagsvorschriften gilt das Territorialprinzip, also das Recht, das am Arbeitsort (Einsatzort) gilt.
2. Werden Arbeitnehmer von Brandenburger Betrieben in Berlin eingesetzt gilt damit, dass für diese Arbeitnehmer keine Arbeitspflicht besteht. In diesen Fällen ist ein Anspruch auf Feiertagsbezahlung am 8. März gegeben.

In diesem Zusammenhang stellt sich die Frage, ob ein Arbeitnehmer für den 8. März auf einen Arbeitsplatz nach Brandenburg zurückberufen werden kann. Grundsätzlich beurteilt sich der Umfang des Direktionsrechts nach dem Inhalt des Arbeitsvertrages. Die Ausübung des Direktionsrechts unterliegt jedoch den Regeln des § 315 BGB; danach darf die Versetzung auf einen anderen Arbeitsplatz nicht willkürlich erfolgen. Die Umsetzung eines Arbeitnehmers nur für einen einzigen Arbeitstag ausschließlich zum Zwecke der Ersparnis der Feiertagsbezahlung dürfte als willkürlich anzusehen sein.

Mit freundlichen Grüßen

VEREINIGUNG DER UNTERNEHMENSVERBÄNDE  
IN BERLIN UND BRANDENBURG E. V.  
Die Geschäftsführung

Amsinck

Fleischer