

Recht I Individualarbeitsrecht

# Arbeitszeitrecht

Position

Stand: Juli 2021

vbw

Die bayerische Wirtschaft



## Hinweis

Diese Information ersetzt keine rechtliche Beratung im Einzelfall. Eine Haftung übernehmen wir mit der Herausgabe dieser Information nicht.

Dieses Werk darf nur von den Mitgliedern der vbw – Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e. V. zum internen Gebrauch sowie zur Unterstützung der jeweiligen Verbandsmitglieder im entsprechend geschlossenen Kreis unter Angabe der Quelle vervielfältigt, verbreitet und zugänglich gemacht werden. Eine darüber hinausgehende Nutzung – insbesondere die Weitergabe an Nichtmitglieder oder das Einstellen im öffentlichen Bereich der Homepage – stellt einen Verstoß gegen urheberrechtliche Vorschriften dar.

# Vorwort

## Zeitgemäße Arbeitszeit

Das deutsche Arbeitszeitrecht entspricht nicht den Anforderungen einer modernen und flexiblen Arbeitswelt. Sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer werden durch die veralteten Regelungen ihrer Flexibilität beraubt. Die bayerischen Unternehmen brauchen ein flexibles Regelwerk zur Arbeitszeit, um mobiles Arbeiten zu erleichtern und grenzüberschreitende Betriebsabläufe zu optimieren.

Mit unserem Positionspapier wollen wir einen konstruktiven Beitrag leisten, um die Positionen und Argumente der Wirtschaft in die Arbeitszeitdebatte einzubringen.

Bertram Brossardt  
20. Juli 2021



# Inhalt

Position auf einen Blick	1
<b>1 Flexibilität im Arbeitszeitgesetz stärken</b>	<b>2</b>
1.1 Neustrukturierung der Höchstarbeitszeiten	2
1.2 Kurze Unterbrechungen der Ruhezeiten zulassen	2
1.3 Umsetzung des EuGH-Urteils zur Arbeitszeiterfassung	3
1.4 Kein zwangsweiser Ausschluss der Erreichbarkeit	4
1.5 Arbeitszeitverlängerungen bei öffentlichen Ausschreibungen	4
1.6 Arbeitszeitverlängerungen im Gastgewerbe	5
1.7 Bußgeldtatbestand für Arbeitszeitzachweise abschaffen	5
<b>2 Ausnahmen bei Sonn- und Feiertagsbeschäftigung ausbauen</b>	<b>7</b>
2.1 Sonn- und Feiertagsbeschäftigung in Callcentern und bei digitalen Dienstleistern erhalten	7
2.1.1 Weitere Ausnahmen bei grenzüberschreitender Arbeitsleistung	7
2.1.2 Öffentliche Ausschreibungen und Sonn- und Feiertagsarbeit harmonisieren	8
2.1.3 Kein Nachholen von Feiertagen	8
Ansprechpartner / Impressum	10

# Position auf einen Blick

## Rahmenbedingungen für eine moderne Arbeitszeitgestaltung

Um das veraltete Arbeitszeitrecht an die moderne Arbeitswelt anzupassen sind Anpassungen erforderlich:

- Die tägliche Höchstarbeitszeit muss ganz abgeschafft werden, zugunsten einer durchschnittlichen wöchentlichen Höchstarbeitszeit von 48 Stunden – in allen Bereichen und Branchen und ohne Einschränkung auch für Unternehmen ohne Tarifbindung und ohne Bezugnahme auf Tarifverträge; die europäische Arbeitszeitrichtlinie ermöglicht das (etwaige Experimentierräume exklusiv für tarifgebundene Unternehmen mit Betriebsrat reichen keinesfalls aus).
- Die Möglichkeiten zur Ausgestaltung der elfstündigen täglichen Ruhezeit müssen aus der EU-Arbeitszeitrichtlinie voll in das deutsche Arbeitszeitgesetz übernommen werden – derzeit ist das deutsche Gesetz strenger als die Richtlinie; die Richtlinie ermöglicht Ausnahmen durch Tarifverträge, auf die auch nicht-tarifgebundene Unternehmen Bezug nehmen können.
- Die mindestens erforderliche Umsetzung des EuGH-Urteils zur Arbeitszeiterfassung muss per Gesetz erfolgen. Darüber hinaus darf es zu keinen weiteren, zusätzlichen Belastungen und Restriktionen für Arbeitgeber kommen.
- Die Ausnahmeregelungen für Sonn- und Feiertagsarbeit dürfen nicht abgeschafft werden, sondern müssen in moderatem Umfang ausgeweitet werden.

# 1 Flexibilität im Arbeitszeitgesetz stärken

## Arbeitszeitvorgaben an Digitalisierung, Individualisierung und Globalisierung anpassen

### 1.1 Neustrukturierung der Höchstarbeitszeiten

Eine Ablösung der täglichen Höchstarbeitszeitgrenzen durch eine wochenbezogene Betrachtung ist dringend notwendig angesichts der Probleme in der betrieblichen Realität. Die im Arbeitszeitgesetz vorgesehenen, begrenzten Flexibilisierungsmöglichkeiten entfalten in der betrieblichen Realität in Bayern nur sehr geringe Wirkung, da sie an zu enge Bedingungen geknüpft sind. Die tägliche Höchstarbeitszeit von acht bzw. zehn Stunden wird diesen Anforderungen nicht gerecht. Arbeitszeiten über zehn Stunden pro Tag hinaus wären nach den europarechtlichen Vorgaben ohne weiteres möglich, solange die durchschnittliche Wochenarbeitszeit von 48 Stunden gewahrt bleibt.

Ein Verzicht auf die tägliche Höchstgrenze von zehn Stunden führt nicht zu einer Erhöhung des Arbeitszeitvolumens, sondern nur zu mehr Flexibilität bei der wöchentlichen Verteilung. Eine vertraglich vereinbarte 40-Stunden-Woche bleibt eine 40-Stunden-Woche, der durchschnittliche Acht-Stunden-Tag bleibt hier erhalten. Die Behauptung, dass bei Ablösung der täglichen Höchstarbeitszeit durch eine wöchentliche Höchstarbeitszeit die jeweilige Gefährdungssituation nicht mehr berücksichtigt werde, ist falsch. Die jeweilige Gefährdungssituation wird weiterhin im Wege der nach dem Arbeitsschutzgesetz durchzuführenden Gefährdungsbeurteilung unter Einbeziehung der Arbeitszeitgestaltung berücksichtigt. Aus arbeitsschutzrechtlicher Sicht ändert sich durch Einführung einer wöchentlichen Arbeitszeit nichts.

Bloße Öffnungsklauseln für die Tarif- und Betriebsparteien bei fortbestehender täglicher Höchstarbeitszeit würden (auch mit Öffnungsklauseln für nicht-tarifgebundene Unternehmen) den Bedürfnissen der betrieblichen Praxis nicht in gleichem Umfang Rechnung tragen. In vielen besonders betroffenen Branchen sind tarifvertragliche Lösungen nicht möglich.

Auch die weiteren Flexibilisierungsmöglichkeiten, die die europäische Arbeitszeitrichtlinie grundsätzlich ermöglicht, z. B. bei der Ausgestaltung der Ruhezeit durch die Sozialpartner, müssen im deutschen Recht voll umgesetzt werden. Dafür muss insbesondere § 7 ArbZG im Sinne der Richtlinie ausgeweitet werden.

### 1.2 Kurze Unterbrechungen der Ruhezeiten zulassen

Die elfstündige Ruhezeit nach § 5 Abs. 1 Arbeitszeitgesetz / Art. 3 EU-Arbeitszeitrichtlinie darf nicht von neuem zu laufen beginnen, wenn der Arbeitnehmer abends zu Hause einen kurzen Blick auf seine dienstlichen E-Mails wirft oder ein kurzes berufliches Telefonat

führt. Solche Bagatellfälle treten häufig auf, ohne dass der Arbeitgeber dies anordnet. Wenn hierdurch die Ruhezeit beendet wird, wird der Gebrauch von mobilen Geräten unpraktikabel. Der Arbeitgeber kann außerdem das Verhalten seiner Arbeitnehmer außerhalb des Betriebsgeländes nicht kontrollieren.

Nach der in Deutschland überwiegenden Rechtsmeinung zählen geringfügige Unterbrechungen und solche, die den Arbeitnehmer kaum belasten, nicht als Unterbrechungen der Ruhezeit, weil sie den Erholungszweck nicht gefährden. Eine abschließende, rechtssichere Klarstellung ist aber erforderlich, um die dennoch verbleibende Unsicherheit zu beseitigen.

### 1.3 Umsetzung des EuGH-Urteils zur Arbeitszeiterfassung

- Die mindestens erforderliche Umsetzung des EuGH-Urteils zur Arbeitszeiterfassung muss per Gesetz erfolgen. Darüber hinaus darf es zu keinen weiteren, zusätzlichen Belastungen und Restriktionen für Arbeitgeber kommen.
- Die Form der Arbeitszeiterfassung (schriftlich, per „Stechuhr“, mit App etc.) muss wie bisher vom Arbeitgeber frei wählbar sein. Die bisher bestehende Möglichkeit der Delegation der Aufzeichnungspflicht an den Arbeitnehmer („Selbstaufzeichnung“), z. B. im Rahmen der Vertrauensarbeitszeit muss dabei erhalten bleiben.
- Das Urteil gibt nur die Erfassung der täglichen Arbeitszeit vor. Die Aufzeichnung der genauen Lage von Pausen ist hierfür nicht erforderlich. Dementsprechend muss auch nach der Neuregelung die Netto-Erfassung der Arbeitszeit unter Herausrechnung der Pausen ohne Erfassung von Beginn und Ende der Pausen möglich sein.
- Der EuGH stellt Spielräume der Mitgliedstaaten bei der Umsetzung des Urteils fest, z. B. „unter Berücksichtigung der Besonderheiten des jeweiligen Tätigkeitsbereiches“. Dieser Spielraum muss genutzt werden, um insbesondere Arbeitnehmer in Vertrauensarbeitszeit und mobiler Arbeit von der Zeiterfassung auszunehmen.
- Die EU-Arbeitszeitrichtlinie ermöglicht Ausnahmen, wenn die Dauer der Arbeitszeit wegen besonderer Merkmale der ausgeübten Tätigkeit nicht bemessen und / oder vorherbestimmt ist oder von den Arbeitnehmern selbst bestimmt werden kann. Zumindest bei der Aufzeichnungspflicht muss von dieser Möglichkeit vollumfänglich Gebrauch gemacht werden.
- Bei Mitarbeitern in festen Arbeitszeitmodellen, wie z. B. Schichtarbeit muss (weiterhin) die kollektive Zeiterfassung ausreichen, d. h. für alle Mitarbeiter in einer Schicht werden Beginn und Ende gem. der Schichtarbeitszeit einheitlich erfasst.



## 1.4 Kein zwangsweiser Ausschluss der Erreichbarkeit

Es muss weiterhin möglich sein, dass Arbeitnehmer die Möglichkeiten, nach Dienstschluss oder im Urlaub erreichbar zu sein, im Rahmen ihrer Aufgabenerledigung freiwillig nutzen können, wenn sie dies für sinnvoll halten.

Von einigen Seiten wird die Forderung erhoben, dass die Unternehmen ihre Beschäftigten nach Dienstschluss und im Urlaub auch dann nicht kontaktieren dürfen, wenn die Betroffenen hiermit ausdrücklich einverstanden sind. Dies soll sogar gesetzlich vorgeschrieben und z. B. durch Serverabschaltungen erzwungen werden.

Hiergegen sprechen jedoch gewichtige Argumente:

- In juristischer Hinsicht kann eine E-Mail-Abschaltung, insbesondere wenn die E-Mails nicht an einen Vertreter weitergeleitet, sondern gelöscht werden, als Zugangsvereitelung zu werten sein. In solchen Fällen kann der Zugang einer empfangsbedürftigen Willenserklärung unterstellt werden, obwohl der Empfänger sie gar nicht lesen konnte.
- Entsprechende Regelungen berauben die Arbeitnehmer ihrer Flexibilität und sind deshalb nicht sinnvoll. Wer nach Verlassen des Arbeitsplatzes erreichbar ist, wird sich eher dafür entscheiden früher nach Hause zu gehen, als wenn die Möglichkeit der Kontaktaufnahme nicht besteht und der Arbeitnehmer befürchten muss, dass er am nächsten Tag möglicherweise mit einem dringlichen Problem konfrontiert wird, auf das er sich sonst besser hätte einstellen können. Gleiches gilt für den Fall, dass der Arbeitnehmer auf dringend erforderliche Zuarbeiten wartet. Die vermeintliche Schutzfunktion und der Zweck, den Arbeitnehmern eine entspannte Freizeitgestaltung zu ermöglichen, werden durch das Kontaktverbot ins Gegenteil verkehrt.
- Durch die unflexible Abkoppelung der Arbeitnehmer von der mobilen Kommunikation wird im Übrigen auch verhindert, dass ein Arbeitnehmer sich nachmittags Zeit für private Termine oder seine Familie nehmen kann und die versäumte Arbeit abends mithilfe eines mobilen Arbeitsgerätes nachholt.

Die neuen technischen Möglichkeiten schaffen Freiräume für Arbeitnehmer, erhöhen aber auch das Maß an Eigenverantwortung, das man ihnen bei der Nutzung dieser Möglichkeiten zugestehen muss.

## 1.5 Arbeitszeitverlängerungen bei öffentlichen Ausschreibungen

Bei Baumaßnahmen an Bundesautobahnen wird durch die öffentlichen Auftraggeber häufig im Rahmen der Ausschreibung die sog. Betriebsform 2 vorgegeben. Diese setzt *Arbeiten an allen Werktagen unter vollständiger Ausnutzung* des Tageslichts voraus. Dies bedeutet, dass in der Bausaison in den tageslichtintensiven Monaten (Ende Mai bis Ende Oktober) eine Arbeitszeit länger als zehn Stunden geleistet werden muss.

Solange daher die tägliche Höchstleistungszeitgrenze nicht ganz aufgegeben wird, sind diese Unternehmen auf Ausnahmegenehmigungen angewiesen. Den Rechtsrahmen hierfür bietet § 15 Abs. 1 Nr. 1 b) ArbZG. Hierbei handelt es sich aber um eine Ermessensentscheidung der Aufsichtsbehörde. Leider berücksichtigen nicht alle Behörden in Bayern bei dieser Entscheidung die berechtigten Interessen der Unternehmen in ausreichendem Maße. Daher ist zum einen auf eine einheitliche, den berechtigten Interessen der Unternehmen gerecht werdende Genehmigungspraxis in Bayern hinzuwirken. Zum anderen muss über eine gesetzliche Einschränkung des Ermessens in § 15 Abs. 1 Nr. 1 b) ArbZG nachgedacht werden, für den Fall, dass das Ausnahmeerfordernis auf zwingende Ausschreibungsbedingungen öffentlicher Auftraggeber beruht.

## 1.6 Arbeitszeitverlängerungen im Gastgewerbe

Auch im Hotel- und Gaststättengewerbe erweist sich die tägliche Höchstleistungszeit als vollkommen unpraktikabel. Beispielsweise zieht sich die Durchführung von Hochzeits- oder sonstigen größeren Feiern und Festen in der Regel über eine längere Dauer hin, so dass nach acht bzw. zehn Stunden ein „Schichtwechsel“ notwendig wäre und das Personal ausgetauscht werden müsste. Insbesondere kleineren Betrieben im ländlichen Raum ist dies faktisch nicht möglich.

Solange daher die tägliche Höchstleistungszeitgrenze nicht ganz aufgegeben wird, sind auch die Unternehmen im Gastgewerbe auf Ausnahmegenehmigungen angewiesen. Den Rechtsrahmen hierfür bietet § 15 Abs. 1 Nr. 2 ArbZG. Diese Vorschrift richtet sich an Saison- und Kampagnenbetriebe. Viele Betriebe im Gastgewerbe, gerade im ländlichen Raum, fallen unter diese Kategorie. Sie haben zwar ganzjährig geöffnet, zu bestimmten Jahreszeiten kommen aber aus nachvollziehbaren Gründen wesentlich mehr Gäste als zu den übrigen Zeiten, z. B. im Sommer bei entsprechenden Außenflächen oder zur Weihnachtszeit. In anderen deutschen Ländern werden solche Ausnahmegenehmigungen für Gastronomiebetriebe bereits sehr praxisorientiert gehandhabt und an die Begründung und Formalien keine überspannten Anforderungen gestellt.

Solange die tägliche Höchstleistungszeitgrenze nicht ganz aufgegeben wird, muss für solche Ausnahmegenehmigungen auch in Bayern eine angemessene und praxisnahe Verwaltungspraxis umgesetzt werden.

## 1.7 Bußgeldtatbestand für Arbeitszeitzachweise abschaffen

Die Bußgeldvorschrift in § 22 Abs. 1 Nr. 9 ArbZG muss abgeschafft oder zumindest dahingehend angepasst werden, dass sie nur noch bei Vorsatz erfüllt ist.

Die Tätigkeit an mobilen Endgeräten gilt auch außerhalb des Betriebsgeländes als Arbeitszeit. Der Arbeitgeber ist nach dem Arbeitszeitgesetz (ArbZG) verpflichtet, die über die werktägliche Arbeitszeit von acht Stunden hinausgehende Arbeitszeit aufzuzeichnen. Die Verletzung der entsprechenden Vorschrift ist bußgeldbewehrt. Der Arbeitgeber kann die

Pflicht zwar auf die Arbeitnehmer delegieren, ihn trifft aber am Ende die Verantwortung für die ordnungsgemäße Aufzeichnung. Daher hat er durch Stichproben sicherzustellen, dass die Arbeitnehmer der Anweisung nachkommen. Besonders schwierig ist dies, wenn die Arbeitnehmer an häufig wechselnden Orten arbeiten, an denen sie der Aufsicht durch den Arbeitgeber weitestgehend entzogen sind. Die Kontrolle der von den Arbeitnehmern abzugebenden Aufzeichnungen genügt grundsätzlich. Dabei kann der Arbeitgeber jedoch ohne böse Absicht unzureichende Angaben übersehen, wenn er von sich aus gar keinen Überblick über die tatsächliche Dauer der geleisteten Arbeit haben kann. Es besteht die Gefahr, dass Gerichte und Verfolgungsbehörden in solchen Fällen die Fahrlässigkeit bejahen, die zur Erfüllung des Bußgeldtatbestands genügt.

## 2 Ausnahmen bei Sonn- und Feiertagsbeschäftigung ausbauen

### Sonn- und Feiertage sind geschützt – Ausnahmen sichern Unternehmensabläufe

Die vbw bekennt sich zu arbeitsfreien Sonn- und Feiertagen. Die Arbeit an Sonn- und Feiertagen ist grundsätzlich auf das erforderliche Maß zu beschränken. Die Beschäftigung an Sonn- und Feiertagen erfolgt jedoch nur in Ausnahmefällen, weil die Unternehmen hierfür einen konkreten Bedarf haben. Sie ist erforderlich zur Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen bzw. des Standortes Deutschland. Verschärfungen gingen zu Lasten der Unternehmen und damit auch zu Lasten von Arbeitsplätzen.

#### 2.1 Sonn- und Feiertagsbeschäftigung in Callcentern und bei digitalen Dienstleistern erhalten

In § 13 Abs. 1 und 2 ArbZG ist eine Ermächtigung für die Länder geregelt, Ausnahmen vom Sonn- und Feiertagsverbot „zur Befriedigung täglicher oder an diesem Tage besonders hervortretender Bedürfnisse der Bevölkerung“ zuzulassen. Das Bundesverwaltungsgericht (BVerwG) hat am 26. November 2014 die darauf beruhende *Bedarfsgewerbeverordnung* des Landes Hessen in Teilen für unwirksam erklärt. Das Urteil hat auch Auswirkungen auf vergleichbare Ausnahmeregelungen in allen anderen deutschen Ländern, insbesondere was die Sonn- und Feiertagsarbeit in Callcentern und vergleichbare digitale Dienstleistungsangebote betrifft, auch wenn die bayerische *Bedürfnisgewerbeordnung* derzeit noch in Kraft ist und angewendet wird.

Die Arbeits- und Sozialministerkonferenz der Länder (ASMK) hatte im Jahr 2015 die Bundesregierung aufgefordert, die Sonntagsarbeit in Callcentern im bisherigen Umfang durch eine neu zu erlassende Verordnung des Bundes zu ermöglichen. Das soll durch eine Verordnung nach § 13 Abs. 1 Nr. 2 c) ArbZG (... *aus Gründen des Gemeinwohls, insbesondere auch zur Sicherung der Beschäftigung.*) geschehen. Hier hat nur der Bund die Verordnungskompetenz, die Länder nicht.

Die vbw fordert die Bundesregierung ebenfalls auf, diese Vorlage der ASMK zügig umzusetzen.

##### 2.1.1 Weitere Ausnahmen bei grenzüberschreitender Arbeitsleistung

Probleme gibt es mit dem Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit auch, wenn ein Arbeitnehmer aus Deutschland gemeinsam mit Personen aus anderen Staaten, in denen das Be-

schäftigungsverbot nicht gilt bzw. in denen der entsprechende Tag kein gesetzlicher Feiertag ist, zusammenarbeitet. Solche Projekte müssen oft unter Zeitdruck fertiggestellt werden. Das ArbZG erlaubt aber nicht einmal eine Besprechung eines inländischen Projektbeteiligten mit seinen Kollegen an Sonn- oder Feiertagen ohne entsprechenden Ausnahmetatbestand. In § 10 ArbZG muss zumindest ein Ausnahmetatbestand aufgenommen werden, der es Arbeitnehmern erlaubt, bei grenzüberschreitenden Arbeitsleistungen auch an Sonn- und Feiertagen tätig zu sein, wenn ein Mitarbeiter aus einem Staat beteiligt ist, in dem an diesem Tag kein Beschäftigungsverbot gilt. Andernfalls wird es für deutsche Unternehmen schwer, die Kooperation mit ausländischen Partnern zu fördern und effektiv zu gestalten. Internationale Projekte dürfen nicht an veralteten Vorgaben scheitern.

### 2.1.2 Öffentliche Ausschreibungen und Sonn- und Feiertagsarbeit harmonisieren

Im Rahmen der Ausschreibung von Infrastrukturprojekten öffentlicher Auftraggeber (z. B. beim Autobahnbau) wird von den Bietern (d. h. den späteren Auftragnehmern) oft verlangt, in ihrem Angebot die Ausführung an sieben Tagen die Woche, also auch sonn- und feiertags, einzuplanen. Das dient legitimerweise der Beschleunigung dieser Vorhaben. Allerdings steht die Vorgabe zunächst im Widerspruch zum Verbot der Sonn- und Feiertagsbeschäftigung in § 9 Arbeitszeitgesetz. Der Auftragnehmer muss dann erst nach Zuschlagserteilung bei der zuständigen Aufsichtsbehörde unter Verweis auf die öffentliche Ausschreibung die Genehmigung der Sonn- und Feiertagsbeschäftigung beantragen. Das ist mit hohem bürokratischem Aufwand und Verwaltungskosten verbunden. Tatsächlich ist diese besondere behördliche Genehmigung aber nicht geboten, weil die Vorgabe zu Sonn- und Feiertagsbeschäftigung ja ohnehin schon von der öffentlichen Hand kommt.

Der Ausnahmekatalog in § 10 Abs. 1 Arbeitszeitgesetz muss daher entsprechend erweitert werden. Ausnahmen müssen ohne gesonderte behördliche Genehmigung möglich sein, wenn sie auf Vorgaben von öffentlichen Auftraggebern beruhen.

### 2.1.3 Kein Nachholen von Feiertagen

Regelmäßig wird die Forderung laut, gesetzliche Feiertage, die auf ein Wochenende fallen, am darauffolgenden Montag nachzuholen. Das ist abzulehnen.

Feiertage dienen nicht der Erholung der Arbeitnehmer, sondern der Besinnung auf einen bestimmten Zweck (in der Regel ein religiöser oder historischer Anlass). Die Arbeitsfreistellung an diesen Tagen, soll ermöglichen, dass die Arbeitnehmer sich (mit begründeten Ausnahmen) voll und ganz der Besinnung auf den Anlass des Feiertages widmen können. Fällt der Feiertag auf einen ohnehin arbeitsfreien Tag (z. B. Samstag – bei einer Fünf-Tage-Woche – oder Sonntag) kann sich der Arbeitnehmer auch ohne bezahlte Freistellung dem Feiertag widmen. Mit „freien Nachholtagen“ würde man den ursprünglichen Sinn und Zweck des Feiertages entwerten, da dann die Arbeitsfreistellung in den Vordergrund gerückt würde, anstelle des ursprünglichen Anlasses.

Die notwendige Erholung der Arbeitnehmer wird in Deutschland zum einen durch die wöchentliche Arbeitsruhe an Sonntagen und durch den gesetzlichen Anspruch auf vier Wochen Erholungsurlaub pro Jahr ausreichend sichergestellt. Viele Arbeitgeber bieten ihren Arbeitnehmern darüber hinaus sogar insgesamt sechs Wochen Erholungsurlaub, z. B. auf tariflicher oder vertraglicher Grundlage.

Oft wird argumentiert, dass z. B. in Großbritannien Feiertage an Wochenenden auch an den darauffolgenden Montagen nachgeholt würden. Dabei wird aber verkannt, dass es in Großbritannien keinen grundsätzlichen Anspruch auf bezahlte Feiertage gibt. Wer an einem Feiertag frei haben will, muss dafür einen Tag seines Jahresurlaubs einbringen.

## Ansprechpartner / Impressum

---

### Julius Jacoby

Grundsatzabteilung Recht

Telefon 089-551 78-237

Telefax 089-551 78-233

[julius.jacoby@vbw-bayern.de](mailto:julius.jacoby@vbw-bayern.de)

### Impressum

Alle Angaben dieser Publikation beziehen sich ohne jede Diskriminierungsabsicht grundsätzlich auf alle Geschlechter.

### Herausgeber

#### **vbw**

Vereinigung der Bayerischen  
Wirtschaft e. V.

Max-Joseph-Straße 5  
80333 München

[www.vbw-bayern.de](http://www.vbw-bayern.de)

© vbw Juli 2021