

27. April 2018

Urlaub an Brückentagen begehrt

Diesen Monat ergeben sich durch verschiedene Feiertage auch wieder sogenannte Brückentage. Für diese Tage nehmen viele Arbeitnehmer Urlaub, um übers Jahr gesehen ihre Erholungszeiten zu verlängern.

Nach den Vorschriften des Bundesurlaubsgesetzes ist der Urlaub zusammenhängend zu gewähren, soweit nicht dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe eine Aufteilung erfordern. Kann die Urlaubsgewährung aus diesen Gründen nicht am Stück erfolgen, so muss anteiliger Urlaub zumindest zehn aufeinander folgende Werktage umfassen. Dies bezieht sich auf eine Fünf-Tage-Arbeitswoche. Nach der Rechtsprechung kann von dem Verbot abgewichen werden, wenn der Arbeitnehmer selber geteilten Urlaub wünscht.

Ein Anspruch auf Optimierung der freien Zeit durch Nutzung aller sogenannten Brückentage eines Jahres besteht nicht. Vorausschauende Planung und frühzeitige Urlaubsanträge führen am ehesten zur Erfüllung von Urlaubswünschen. Um Ärger mit den Kollegen zu vermeiden, sollte auch mit ihnen eine Abstimmung erfolgen. Grundsätzlich sind Urlaubswünsche der Arbeitnehmer bei der zeitlichen Festlegung des Urlaubs zu berücksichtigen. Dies gilt nicht, wenn dringende betriebliche Belange oder Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer, die unter sozialen Gesichtspunkten den Vorrang verdienen, entgegenstehen.

Einmal gewährter Urlaub ist in der Regel nicht einseitig widerrufbar. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts kann aus der allgemeinen Treuepflicht der Arbeitnehmer grundsätzlich nicht abgeleitet werden, dass diese z.B. bei Personalengpässen ihren Urlaub verschieben müssen. Soll die festgelegte Urlaubszeit nachträglich geändert werden, bedarf es grundsätzlich einer entsprechenden Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Nur in absoluten Ausnahmefällen kann der Urlaub einseitig verlegt werden. Ein Beispiel wäre, wenn durch den plötzlichen Ausfall einer größeren Zahl von Arbeitnehmern die Aufrechterhaltung der Produktion gefährdet ist.

Ein Arbeitgeber kann seinen Arbeitnehmern auch an einem Brückentag einheitlich Urlaub erteilen. Jedoch sind auch in diesen Fällen die Arbeitnehmerinteressen ausreichend zu berücksichtigen. Um jemanden tatsächlich zwangsweise in den Urlaub zu schicken, müssen nach den Regelungen des Bundesurlaubsgesetzes dringende betriebliche Belange bestehen. Ansonsten ist nach der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshof (EuGH) noch nicht abschließend geklärt, inwieweit eine kollektive Festlegung des Urlaubs für einen Arbeitnehmer verbindlich ist, wenn dieser nicht einverstanden ist. Laut dem EuGH kann ein Arbeitnehmer seinen Antrag auf

Jahresurlaub noch stellen, nach dem der Arbeitgeber die allgemeine Urlaubsgewährung mitgeteilt hat, und hierdurch zeigen, dass er mit dieser Erteilung des Urlaubs nicht einverstanden ist.

Nach den Regelungen des Bundesurlaubsgesetzes obliegt es den Arbeitgebern, den Urlaub zu gewähren. Dementsprechend dürfen Arbeitnehmer nicht eigenmächtig Urlaub antreten. Sonst bleiben sie unberechtigt der Arbeit fern, auch wenn der Arbeitgeber nicht seiner Pflicht nachkommt, den Urlaub festzusetzen. Umgekehrt verhält es sich, wenn eine einseitige Urlaubsgewährung durch den Arbeitgeber nicht zulässig war. Dann müssen Arbeitnehmer, die nicht einverstanden sind, beschäftigt werden. Erfolgt keine Beschäftigung, gerät der Arbeitgeber in Verzug mit der Annahme der Arbeitsleistung.