

Muss ein Brückentag gewährt werden?

ein Artikel von Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht Volker Görzel, Köln

Viele Arbeitnehmer richten bei Feiertagen gerne Brückentage ein – was müssen Arbeitgeber beachten

Im Mai und Juni gab es einige gesetzliche Feiertage in den meisten Bundesländern, die entweder auf einen Dienstag oder Donnerstag fallen. Viele Arbeitnehmer nutzen diese Gelegenheit gerne, um durch einen Brückentag ein langes Wochenende einzulegen. Dabei stellt sich für Arbeitnehmer und Arbeitgeber die Frage, ob diese Brückentage gewährt werden können oder müssen.

Arbeitnehmer nutzen wie bereits gesagt gerne Feiertage und Wochenenden, um durch die Beantragung möglichst weniger Urlaubstage, möglichst viele Tage freizubekommen. In diesem Jahr zum Beispiel können Arbeitnehmer durch die Beantragung von 25 Urlaubstagen 61 Tage freibekommen. Zudem fallen im Vergleich zum letzten Jahr, 2023 viel mehr Feiertage auf Wochentage und nicht auf Wochenenden.

Bei der Beantragung von Brückentagen, zum Beispiel bei Christi Himmelfahrt, stellt sich für Arbeitnehmer und Arbeitgeber oft die Frage, welcher Arbeitnehmer in so einem Fall Urlaub nehmen darf. Arbeitsrechtlich gibt es dabei zu Brückentagen keine besondere Regelung, sie sind ganz normale Urlaubstage.

Die Urlaubswünsche von Arbeitnehmern müssen beachtet werden

Das Thema Urlaub ist gesetzlich im Bundesurlaubsgesetz geregelt. Aus diesem sind Vorschriften über die Regelung und den Anspruch auf Urlaub zu entnehmen. Zusätzlich gibt es auch in vielen Tarifverträgen Regelungen über Urlaub.

Ein durch das Bundesurlaubsgesetz geltender Grundsatz ist, dass der Urlaub grundsätzlich zusammenhängend gewährt werden soll. Dadurch soll für Arbeitnehmer jährlich eine längere

VDAA- Arbeitsrechtsdepesche 05-2023

Erholungsphase entstehen. Davon abgesehen dürfen Arbeitnehmer ihre Urlaubstage nach Belieben auf das Jahr verteilen.

Die Urlaubswünsche der Arbeitnehmer sind dabei grundsätzlich zu berücksichtigen. Bei der Festlegung des Urlaubs spielt jedoch auch eine Rolle, ob dringende betriebliche Belange oder Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer, die Vorrang verdienen, entgegenstehen. Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer können unter Umständen unter sozialen Gesichtspunkten einen Vorrang haben.

Bei der Gewährung von Urlaub müssen die betrieblichen Umstände und die Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer beachtet werden

Arbeitnehmer haben keinen Anspruch auf die Gewährung von Urlaub an Brückentagen. An welchen Tagen Urlaub gewährt werden kann, ist in den meisten Fällen von den betrieblichen Gegebenheiten und den Urlaubswünschen anderer Arbeitnehmer abhängig. Aus diesem Grund sollte der Urlaubsantrag möglichst früh gegenüber dem Arbeitgeber gestellt werden und mit den anderen Arbeitnehmern abgesprochen werden. So können mögliche Konflikte zwischen Arbeitnehmer um das Einlegen von Brückentagen, aber auch Urlaubstagen generell, vermieden werden.

Der festgelegte Urlaub kann nicht einfach so widerrufen werden

Eine weitere Frage, die sich für Arbeitnehmer rund um das Thema Urlaub stellt, ist, ob der bereits erteilte Urlaub auch widerrufen werden kann. Dies spielt besonders dann eine Rolle, wenn sich die Umstände über den Urlaub oder betriebliche Bedingungen überraschend ändern.

Grundsätzlich gilt dabei, dass ein gewährter und festgelegter Urlaub nicht einfach durch den Arbeitgeber widerrufen werden kann. Der Arbeitgeber ist an seine Urlaubsgewährung gebunden. Für ein pauschales Widerrufsrecht fehlt es an einer Rechtsgrundlage.

Die Änderung von Urlaubstagen muss einvernehmlich erfolgen

Dies bedeutet jedoch nicht, dass ein bereits gewährter und festgelegter Urlaub nicht nachträglich noch geändert werden kann. Wenn die Urlaubstage auf die Veranlassung von Arbeitnehmer oder dem Arbeitgeber nachträglich geändert werden, bedarf es einer Vereinbarung zwischen den beiden Parteien des Arbeitsverhältnisses.

VDAA- Arbeitsrechtsdepesche 05-2023

Eine einseitige Änderung der Urlaubstage kann nur in dringenden Ausnahmefällen erfolgen. Darunter fallen zum Beispiel Katastrophenfälle oder der überraschende Ausfall von mehreren Beschäftigten, wenn dadurch der betriebliche Fortgang gefährdet wird.

Auch Arbeitgeber dürfen Brückentage anordnen

Einige Unternehmer schließen bei Feiertagen, die auf einen Dienstag oder ein Donnerstag fallen, gerne Teile ihres Unternehmens. Sie legen dadurch eine Betriebsruhe ein. Dabei stellt sich die Frage, ob der Arbeitgeber gegenüber dem Arbeitnehmer einen Brückentag anordnen darf. Der Arbeitgeber darf entgegen den Urlaubswünschen des Arbeitnehmers, unter den Voraussetzungen des § 7 Abs. 1 BurlG, einen Urlaubstag anordnen.

Diese Anordnung kann der Arbeitgeber jedoch nur machen, wenn zum Beispiel dringende betriebliche Gründe vorliegen. Die Betriebsruhe, um einen Brückentag im Unternehmen anzuordnen, kann der Arbeitgeber jedoch nicht allein festlegen. Auch der Betriebsrat hat an dieser Stelle ein Mitbestimmungsrecht, um an bestimmten Tagen durch eine Betriebsvereinbarung eine Betriebsruhe festzulegen.

Auch durch Überstunden kann ein Brückentag eingelegt werden

Für einen Brückentag muss jedoch nicht zwingend Urlaub genommen werden. Ein Brückentag kann auch durch das Abbuchen von Überstunden eingelegt werden. Überstunden können für Brückentage jedoch nur abgearbeitet werden, wenn im Unternehmen über die Berechtigung zur Abbuchung von Arbeitszeitkonto eine Betriebsvereinbarung getroffen wurde.

Görzel empfahl, dies zu beachten und in Zweifelsfällen rechtlichen Rat einzuholen, wobei er u. a. dazu auch auf den VDAA-Verband deutscher ArbeitsrechtsAnwälte e. V. – www.vdaa.de – verwies.

Der Autor ist Mitglied des VDAA Verband deutscher Arbeitsrechtsanwälte e. V.

Für Rückfragen steht Ihnen der Autor gerne zur Verfügung.

Volker Görzel
Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht
HMS. Barthelmeß Görzel Rechtsanwälte
Hohenstaufenring 57 a
50674 Köln
Telefon: 0221/ 29 21 92 0 Telefax: 0221/ 29 21 92 25
goerzel@hms-bg.de www.hms-bg.de