

# Müssen Arbeitgeber Brückentage gewähren?

NEWS 09.05.2022 Urlaubsanspruch



Haufe Online Redaktion



Bild: Pexels

*Über das verlängerte Wochenende zum Zelten? Nur wenn der Arbeitgeber den Brückentag gewährt.*

**Am 26.5.2022 ist Christi Himmelfahrt, ein gesetzlicher Feiertag in allen Bundesländern. Da Christi Himmelfahrt stets auf einen Donnerstag fällt, bietet sich für Beschäftigte die Gelegenheit, durch einen Brückentag geschickt das Wochenende zu verlängern. Aber wie sieht das arbeitsrechtlich aus: Müssen Arbeitgeber Brückentage gewähren?**

Sucht man im Gesetz nach einer rechtlichen Grundlage für Brückentage, wird man nicht fündig. Die Erklärung dafür ist ganz einfach. Brückentage sind in arbeitsrechtlicher Hinsicht ganz normale Urlaubstage.

## Urlaubswünsche sind zu berücksichtigen

Die maßgeblichen gesetzlichen Vorschriften finden sich folglich im Bundesurlaubsgesetz (BUrlG). Auch in Tarifverträgen oder Arbeitsverträgen können Regelungen zum Thema Urlaub enthalten sein. Nach § 7 Abs. 2 S. 1 Bundesurlaubsgesetz soll Urlaub grundsätzlich zusammenhängend gewährt werden. Sinn und Zweck dieser Regelung ist es, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wenigstens einmal jährlich eine längere Erholungsphase bekommen. Davon abgesehen, darf man die Urlaubstage frei auf das Kalenderjahr verteilen.

Prinzipiell sind die Urlaubswünsche der Beschäftigten bei der zeitlichen Festlegung des Urlaubs zu berücksichtigen, es sei denn, dass der Berücksichtigung dringende betriebliche Belange oder Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmenden, die unter sozialen Gesichtspunkten den Vorrang verdienen, entgegenstehen. Auf die Gewährung von Brückentagen zur Urlaubsoptimierung besteht **kein grundsätzlicher Anspruch**.

## **Brückentag: Urlaub muss abgestimmt werden**

Kein Arbeitnehmender hat also einen Anspruch darauf, seinen Urlaub genau an dem gewünschten Brückentag zu nehmen und gewährt zu bekommen. Wann und ob der Urlaub gewährt wird, hängt in erster Linie von den Gegebenheiten im Betrieb und den Interessen der anderen Beschäftigten ab. Um Ärger mit den Kollegen zu vermeiden, sollte der Urlaub mit ihnen abgestimmt werden. Damit Urlaubswünsche vom Arbeitgeber berücksichtigt werden können, ist es ratsam, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer den entsprechenden Urlaubsantrag möglichst frühzeitig und vorausschauend stellen. Sinnvollerweise sollte der Urlaub erst nach einer Urlaubserteilung verbindlich gebucht werden, um Probleme zu vermeiden.

## **Widerruf von einmal gewährtem Urlaub**

Kann der Arbeitgeber den einmal gewährten Urlaub widerrufen, wenn sich die Umstände völlig überraschend geändert haben? Entgegen einer weit verbreiteten Auffassung steht dem Arbeitgeber, wenn der Urlaub bereits erteilt wurde, kein pauschales Widerrufsrecht zu – hierfür fehlt es an einer Rechtsgrundlage.

Laut Bundesarbeitsgericht kann aus der allgemeinen Treuepflicht (§ 242 BGB) keine Verpflichtung des Arbeitnehmenden abgeleitet werden, zum Beispiel bei Personalengpässen den Urlaub zu verschieben, zu unterbrechen oder gar abzubrechen.

Lediglich vor Urlaubserteilung hat der Arbeitgeber somit das Recht, den von Mitarbeiterin oder Mitarbeiter beantragten Urlaub abzulehnen. Sobald der Urlaub einmal gewährt und festgelegt wurde, ist der Arbeitgeber grundsätzlich an seine Urlaubsgewährung gebunden.

## **Urlaubsänderung: einvernehmlich oder in absoluten Ausnahmefällen**

Soll der festgelegte Urlaub – auf Veranlassung des Arbeitgebers oder des Arbeitnehmenden – nachträglich geändert werden, bedarf es einer entsprechenden Vereinbarung zwischen den Arbeitsvertragsparteien. Lediglich in Ausnahmefällen kann der Urlaub ohne ausdrückliche Vereinbarung der Arbeitsvertragsparteien einseitig verlegt werden. Auf Arbeitgeberseite ist hierbei vor allem an Katastrophenfälle oder an den plötzlichen Ausfall einer größeren Zahl von Beschäftigten zu denken, durch den der Fortgang der Produktion gefährdet wäre.

## **Brückentage anordnen: Zwangsurlaub**

Wie aber ist die rechtliche Situation, wenn der Arbeitgeber einen Brückentag anordnet? Darf er seine Beschäftigten so einfach in "Zwangsurlaub" schicken, auch wenn diese vielleicht lieber arbeiten möchten? Grundsätzlich gilt hier: Der Arbeitgeber darf nur unter den Voraussetzungen von § 7 Abs. 1 BUrlG den Urlaub entgegen der Urlaubswünsche von Arbeitnehmenden festlegen. Es müssen beispielsweise dringende betriebliche Belange vorliegen. Auch der Betriebsrat hat bei der Festlegung hier ein Mitbestimmungsrecht. Mit Betriebsvereinbarung kann für bestimmte Tage, also auch Brückentage, Betriebsruhe festgelegt werden.

## **Brückentag: Urlaub oder Überstunden**

Für einen Brückentag muss üblicherweise Urlaub genommen werden. Existieren im Unternehmen Arbeitszeitkonten, muss die Berechtigung für das Abbuchen von Zeitguthaben für Brückentage in der Betriebsvereinbarung getroffen sein.

### **Weitere News zum Thema Urlaubsanspruch:**

Top-Thema: Urlaubsgeld -Pflicht oder Kür?

Feiertage während der Kurzarbeit

Urlaubsnachgewährung bei Corona-Quarantäne?