

Loschelder Praxistipp

Arbeitszeiten und Urlaub an Heiligabend und Silvester

Alle Jahre wieder führen die Arbeits- und Urlaubszeiten der Arbeitnehmer an Weihnachten und Silvester zu Diskussionen. Zum Teil werden diese durch Fehlvorstellungen der Arbeitnehmer von der Gesetzeslage angefacht. So besteht z.B. ein weit verbreiteter Irrglaube, Heiligabend und Silvester seien nur „halbe“ Arbeitstage. Wir fassen für Sie zusammen, was es zu beachten gilt.

Fest steht, dass sowohl der **erste und zweite Weihnachtstag** (25. und 26. Dezember) als auch **Neujahr** (1. Januar) **als gesetzliche Feiertage arbeitsfrei** sind. Aus Arbeitnehmersicht ist es daher natürlich ärgerlich, wenn diese Tage – wie in diesem Jahr – auf das Wochenende fallen.

Heiligabend (24. Dezember) und **Silvester** (31. Dezember) sind hingegen grundsätzlich **„ganz normale“ Werktage**. Das folgt schon aus § 3 Abs. 2 BUrlG, wonach als Werktage alle Kalendertage gelten, die nicht Sonn- oder gesetzliche Feiertage sind. Auch an diesen Tagen gelten also im Ausgangspunkt die arbeitsvertraglich vereinbarten Arbeitszeiten. Allerdings existieren **in vielen Unternehmen Sonderregelungen**, wonach an diesen Tagen besondere Arbeitszeiten gelten. In einigen Unternehmen sind die Arbeitnehmer an diesen Tagen sogar ganz von der Arbeitspflicht befreit. Solche Regelungen können aus Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung, Arbeitsvertrag oder schlicht aus jahrelanger „Übung“ folgen.

Besteht eine solche Sonderregelung nicht, müssen Arbeitnehmer, die diese Tage anderweitig nutzen möchten, Urlaub beantragen, und zwar grundsätzlich **zwei volle Urlaubstage**.

Ein **unbedingter Anspruch**, an diesen zwei Tagen – oder gar für den gesamten Zeitraum von Weihnachten bis Neujahr – Urlaub zu erhalten, **besteht nicht**. Es gilt § 7 Abs. 1 BUrlG. Danach sind die Urlaubswünsche der Arbeitnehmer zwar zu berücksichtigen, allerdings nur insoweit, als nicht dringende betriebliche Belange oder Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer entgegenstehen.

Dringende betriebliche Belange können dem Urlaubswunsch des Arbeitnehmers nicht schon dann entgegengehalten werden, wenn es aufgrund von dessen Abwesenheit – wie in jedem Fall der Abwesenheit von Arbeitnehmern – zu leichteren Störungen des Betriebsablaufs kommt. Dem Arbeitgeber ist es zuzumuten, diese durch entsprechende Personalmaßnahmen, z.B. Vertretungsregelungen, auszugleichen. Andererseits ist für eine wirksame Ablehnung des Urlaubsgesuchs nicht erforderlich, dass dem *zwingende* betriebliche Erfordernisse entgegenstehen oder dem Arbeitgeber andernfalls ein Schaden entsteht. Letztlich ist eine **Interessenabwägung** vorzunehmen. Das Interesse des Arbeitnehmers, der z.B. an die Ferienzeiten seiner Kinder gebunden ist, und das Interesse des Arbeitgebers, der z.B. aufgrund des besonders arbeitsintensiven Jahresendgeschäfts auf jeden Arbeitnehmer angewiesen ist, sind gegeneinander abzuwägen.

Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer rechtfertigen die Ablehnung eines Urlaubsantrags nicht schon dann, wenn zwei Urlaubswünsche miteinander kollidieren. Erforderlich ist vielmehr, dass **aus betrieblichen Gründen nicht jeder Urlaubswunsch erfüllt werden kann**. Dann hat der Arbeitgeber zu entscheiden, welcher Arbeitnehmer unter **Berücksichtigung sozialer Gesichtspunkte** den Vorzug verdient. Dabei sind z.B. folgende Umstände zu berücksichtigen: Urlaubsmöglichkeiten des Ehe-/Lebenspartners und der Kinder (Schulferien), Alter und Betriebszugehörigkeit, konkrete Erholungsbedürftigkeit (z.B. wegen besonderer Arbeitsintensität in den vorhergehenden Wochen/Monaten oder wg. krankheitsbedingter Schwächung), bisherige Urlaubszeiten im laufenden Kalenderjahr, frühere Urlaubsgewährung zu beliebten Urlaubszeiten.

Aufgrund der Vielzahl zu berücksichtigender Aspekte sollten Arbeitgeber die Urlaubszeiten zu Weihnachten und zum Jahreswechsel sorgfältig und längerfristig planen, um allen Interessen bestmöglich gerecht zu werden und so Konflikte zu vermeiden. Es bietet sich insbesondere an, Urlaubswünsche bereits früh im Jahr abzufragen. In mitbestimmten Unternehmen ist der Betriebsrat gem. § 87 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG zu beteiligen.

Unser Team Arbeitsrecht



Dr. Detlef Grimm
+49 (0) 221 650 65-129
detlef.grimm@loschelder.de



Dr. Martin Brock
+49 (0) 221 650 65-233
martin.brock@loschelder.de



Dr. Sebastian Pelzer
+49 (0) 221 650 65-263
sebastian.pelzer@loschelder.de



Arne Gehrke, LL.M.
+49 (0) 221 650 65-263
arne.gehrke@loschelder.de



Dr. Stefan Freh
+49 (0) 221 650 65-129
stefan.freh@loschelder.de



Farzan Daneshian, LL.M.
+49 (0) 221 65065-263
farzan.daneshian@loschelder.de

Impressum

LOSCHELDER RECHTSANWÄLTE

Partnerschaftsgesellschaft mbB

Konrad-Adenauer-Ufer 11

50668 Köln

Tel. +49 (0)221 65065-0, Fax +49 (0)221 65065-110

info@loschelder.de

www.loschelder.de