

Medienmitteilung

Brückentage, Urlaub, Weihnachtsfeier: arbeitsrechtliche Fragen zur Weihnachtszeit



Bremen, 25.10.2022. Habe ich ein Anrecht auf die beliebten Brückentage über Weihnachten, wenn ich im Jahr zuvor arbeiten musste? Müssen Beschäftigte ohne Kinder den Kolleginnen und Kollegen mit Familie den Vortritt lassen? Diese und ähnliche Fragen stellen sich viele Menschen mit Blick auf die Weihnachtszeit. Die Arbeitsrechtskanzlei Wittig Ünalp hat die wichtigsten Fragen und Antworten zusammengefasst.

Ohne Kinder keine Chance auf Brückentage?

Menschen ohne eigene Kinder berichten häufig, dass es für sie schwierig sei, über Weihnachten Urlaub zu bekommen, weil sie den anderen Kolleginnen und Kollegen den Vortritt lassen müssen. Aber darf das Unternehmen den Urlaub deshalb verweigern? Die

Antwort lautet: Ja. Arbeitgebende können nach Paragraph 7 des Bundesurlaubsgesetzes (BurlG) Urlaubswünsche aufgrund sozialer Gesichtspunkte vorziehen oder verweigern. So kann der Urlaubswunsch einer kinderlosen Person abgelehnt werden, wenn eine Kollegin oder ein Kollege aufgrund vorhandener Kinder schutzwürdiger sind.

Habe ich ein Anrecht auf die beliebten Brückentage, wenn ich im Jahr zuvor arbeiten musste?

Auch wenn der Gedanke fair klingt, die Antwort auf diese Frage ist „Nein“. „Die Tatsache, dass ich im Vorjahr arbeiten musste, führt nicht dazu, dass ich automatisch im Folgejahr frei habe“, weiß Karsten Kahlau von der Arbeitsrechtskanzlei Wittig Ünalp. „Es sei denn, es gibt entsprechende vertragliche Regelungen.“

Pflichttermin Weihnachtsfeier?

Nicht alle Menschen schauen mit Vorfreude auf die betriebliche Weihnachtsfeier. Für sie gibt es eine gute Nachricht: Die betriebliche Weihnachtsfeier ist kein Pflichttermin. Aber: „Wenn die Feier während der Arbeitszeit stattfindet, sind nur die Teilnehmenden von der Arbeit befreit. Wer nicht mitfeiert, muss arbeiten“, sagt Karsten Kahlau. „Und: Sollten auf der Feier Weihnachtsgeschenke verteilt werden, besteht für die ferngebliebenen Mitarbeitenden kein Anspruch darauf.“

Darf ich am Arbeitsplatz Alkohol trinken?

Tatsächlich gibt es im deutschen Recht keine Klausel, die ein Alkoholverbot am Arbeitsplatz vorsieht. „Sofern Mitarbeitende also die Mittagspause dazu nutzen, sich mit Glühwein oder Grog aufzuwärmen, ist dies grundsätzlich gestattet“, sagt Karsten Kahlau. Aber: „Wer so viel trinkt, dass sie oder er nicht mehr arbeitsfähig ist, begeht eine Pflichtverletzung.“ Über arbeitsvertragliche oder betriebliche Regelungen kann der Alkoholkonsum zudem ebenfalls rechtssicher gänzlich unterbunden werden.

Muss ich am 24.12. wirklich arbeiten?

An gesetzlichen Feiertagen dürfen Beschäftigte grundsätzlich nicht arbeiten. Das regelt das Arbeitszeitgesetz. Als gesetzliche Feiertage gelten im Dezember allerdings ausschließlich der erste und zweite Weihnachtsfeiertag – nicht der 24.12. und auch nicht der 31.12. Eine Beschäftigung an diesem Tag ist demnach rechtens. Doch auch für das Beschäftigungsverbot an gesetzlichen Feiertagen gibt es laut Paragraph 10 des Arbeitszeitgesetzes Ausnahmen. So

sind Beschäftigte der Gastronomie oder aus dem medizinischen Bereich von dem Arbeitsverbot ausgeschlossen. Ein gesetzlicher Anspruch auf einen Lohnzuschlag besteht hier allerdings dennoch nicht.

Über Wittig Ünalp:

Die Wittig Ünalp Rechtsanwälte PartGmbH gehört zu den größten Kanzleien für Arbeitsrecht in Deutschland. Sie wurde 1998 gegründet und berät vornehmlich Unternehmen und Führungskräfte in allen Fragen des Arbeitsrechts. Für die Kanzlei arbeiten mehr als 35 Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte, davon 20 Fachanwältinnen und Fachanwälte für Arbeitsrecht. Wittig Ünalp ist deutschlandweit tätig und unterhält Standorte in Berlin, Bremen, Hamburg, Hannover, Köln, München und Nürnberg. www.ra-wittig.de

Bild:

Quelle: chriswanders/pixabay

Medienkontakt:

CCAW PR und Text

Telefon: 040 609 4399-30

wittig-uenalp@ccaw-pr.de